

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Olga Kuulme

**TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMISE TÜHISUS
JA
TÖÖTAJA KAHJU HÜVITAMISE NÕUE**

Magistritöö

Juhendaja:

prof. Gaabriel Tavits

Tartu 2021

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. TÖÖLEPINGU ERAKORRALINE ÜLESÜTLEMINE	8
1.1. Töölepingu erakorralise ülesütlemise materiaalsed alused	8
1.1.1. Tööandja õigus öelda tööleping erakorraliselt üles töötajast tuleneval põhjusel	8
1.1.2. Tööandja õigus öelda tööleping üles katseajal	15
1.1.3. Tööandja õigus öelda tööleping üles majanduslikel põhjustel	16
1.2. Töölepingu erakorralise ülesütlemise formaalsed alused	18
1.3. Töölepingu õigusvastase ülesütlemise vaidlustamine ja töötaja nõuded.....	19
1.3.1. Tööandja ülesütlemise tühisus.....	19
1.3.2. Tööandja ülesütlemise mittevastavus hea usu põhimõttega	20
1.3.3. Töötaja nõuded töölepingu õigusvastasel ülesütlemisel.....	22
2. TÖÖTAJA HÜVITIS KUI KAHJU HÜVITAMISE NÕUE	26
2.1. Kahju hüvitamise nõude olemus ja selle tekkimine	26
2.1.1. Kahju hüvitamise nõue VÕS § 115 lg 1 alusel.....	26
2.1.2. Töötaja hüvitise nõue TLS § 109 lg 1 alusel	28
2.2. Kahju hüvitamise ulatus ja selle piiramine	33
2.2.1. Lepingu rikkumisest tuleneva kahju hüvitamise ulatus.....	33
2.2.2. Kasu mahaarvamine kahjuhüvitisest	38
2.2.3. Kohtu diskretsioon kahjuhüvitise suuruse määramisel	41
2.2.4. Kahju hüvitamise ulatuse piiramine VÕS § 139 ja § 140 alusel.....	49
2.3. Võimalikud TLS muudatused.....	52

KOKKUVÕTE	54
Voidness of an Employment Contract and an Employee's Claim for Damages.....	60
KASUTATUD KIRJANDUS	67
KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA	68

SISSEJUHATUS

Eesti Vabariigi Põhiseaduse (*edaspidi PS*) § 29 lg 1 sätestab igaühe õiguse vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta, sealjuures võib seadus sätestada selle õiguse kasutamise tingimused ja korra. Põhiõigus olla majanduslikult aktiivne hõlmab endas õigust riigi positiivsele tegevusele selle vabaduse tagamiseks¹, milleks on eelkõige riigi kohustused korraldada kutseõpet ja abistada tööotsijaid töö leidmisel ning kontrollida töötingimusi (PS § 29 lg-d 3 ja 4). PS §-i 29 lg 1 esimene lause kaitseb ka olemasolevaid töösuhteid.²

Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta (*edaspidi ESH*), artiklis 1 sätestatakse õigus tööle, mida täiendavad ja täpsustavad õigus õiglastele töötingimustele, õigus ohutule ja tervislikule töökeskkonnale, õigus saada õiglast töötasu aga ka töötajate õigus ühineda ja ka pidada kollektiivseid läbirääkimisi. Lisaks sätestab ESH artikkel 24 õiguse kaitsele töösuhte lõpetamise korral, kus punkti (a) kohaselt kõigil töötajatel on õigus sellele, et nende töösuhet ei lõpetata seadusliku aluseta (täpsemalt ilma mõjuva põhjuseta³), mis lähtub nende pädevusest või käitumisest või ettevõtte, asutuse või talituse tegevusest tulenevatest vajadustest, ning punkti (b) kohaselt kui töötaja töösuhe on lõpetatud seadusliku aluseta (mõjuva põhjuseta), on tal õigus saada piisavat hüvitist või muud toetust.

ILO (*International Labor Organization*) konventsiooni nr 158 artikkel 4 sätestab, et töösuhet töötajaga ei tohi lõpetada ilma mõjuva/seadusliku põhjuseta (ing keeles *valid reason*), mis peab olema seotud kas töötaja käitumisega, võimekusega või tulenema ettevõtte vajadustest ning artikkel 10 sätestab, et juhul kui pädevad organid leivad, et töösuhte lõpetamine oli ebaõiglane, siis nendel organitel peab olema õigus määrata piisav hüvitis või kohaldada muu vajalik meede, mida peetakse asjakohaseks.⁴ Eesti olles ILO liige, ei ole aga nimetatud konventsiooniga ühinenud.

Eelnimetatud normid on üldisemalt suunatud töötaja põhiõiguse – õigus tööle – kaitsmisele. ESH art 24 ning ILO konventsiooni nr 158 art 4 aga peavad tagama töötaja ülesütlemiskaitse,

¹ Eesti Vabariigi Põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. 2021, § 29 komm 2. https://pohiseadus.ee/sisu/3500/paragrahv_29

² RK 3-2-1-79-13 p 25.

³ *Ibid*, p 25.

⁴ ILO, C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C158

mis on töötaja kui töösuhte majanduslikult nõrgema poole kaitse töösuhte ebaõiglase lõpetamise vastu.⁵

ESH ja ILO konventsiooni nr 158 regulatsioonidega sarnaselt on lahendatud töötaja ülesütlemiskaitse töölepingu seaduses (*edaspidi TLS*). TLS sätestab, et töölepingu võib erakorraliselt üles öelda ainult töölepingu seaduses ettenähtud mõjuval põhjusel ning järgides etteteatamistähtaegu (TLS § 87). Mõjuv põhjus võib tuleneda töötajast (TLS § 88) või ettevõtte majanduslikest vajadustest (TLS § 89), lisaks võib tööandja öelda tööleping üles katseajal (TLS § 86). TLS 95 alusel võib töölepingu üles öelda üksnes kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ülesütlemisavaldusega, kus vorminõuet rikkudes tehtud või tingimuslik ülesütlemisavaldus on tühine.

TLS § 104 lg 1 alusel seadusest tuleneva aluseta või seaduse nõuetele mittevastav töölepingu ülesütlemine on tühine. TLS keelab tööandjal töölepingu vastuolus seadusega üles öelda. Kui aga töötaja leiab, et töölepingu ülesütlemine on ebaseaduslik, tuleb tal seda vaidlustada töövaidlusorganis 30 päeva jooksul (TLS § 105 lg 1).

TLS § 107 lg 1 alusel, kui töövaidlusorgan tuvastab, et ülesütlemine on tühine või tühistab töölepingu ülesütlemise vastuolu tõttu hea usu põhimõttega, siis loetakse, et leping ei ole ülesütlemisega lõppenud. TLS § 107 lg 2 alusel võib töötaja või ka tööandja taotleda töövaidlusorganilt töölepingu lõpetamist ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral.

TLS § 107 lg 2 regulatsioon tagab küll töösuhte paindlikkuse tööandja jaoks, kuid seda peab omakorda tasakaalustama piisav kompensatsioon töötajale, kes on ebaõiglaselt kaotanud töökoha ja sissetuleku (just seda rõhutavad nii ESH art 24 kui ka ILO konventsiooni nr 158 art 10).

TLS § 109 lg 1 alusel kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab töölepingu TLS § 107 lõikes 2 nimetatud juhul, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve. TLS alusel on see ainuvõimalik õiguskaitsevahend töötaja jaoks olukorras, kus töötaja tööleping on lõpetatud vastuolus seadusega. Riigikohus on leidnud, et TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis on lepingu rikkumisest

⁵ T. Treier, E. Käärats, S. Suder (koostajad). Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Sotsiaalministeerium, 2008. a, lk 66, 67. https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf

tulenev kahju hüvitamise nõue, millele kohaldatakse TLS § 1 lg 3 alusel võlaõigusseaduse (*edaspidi VÕS*) 7. peatüki sätteid.⁶ Töötaja TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise nõude tõlgendamine kahju hüvitamise nõudena määratlebki käesoleva magistritöö peamise õigusliku probleemi.

Magistritöö eesmärgiks on vastata küsimusele, kas kahju hüvitamise nõue TLS § 109 alusel kaitseb efektiivselt töötaja õigusi töölepingu ebaseaduslikul ülesütlemisel.

Lähtuvalt käesoleva magistritöö eesmärgist on esimeseks uurimisküsimuseks - millal on tööandja erakorraline töölepingu ülesütlemine seaduslik? Magistritöö teine uurimisküsimus põhineb väitel, et töötaja hüvitise nõude tõlgendamine lepingu rikkumisest tulevana kahjuhüvitisena ei paku piisavalt efektiivset töötaja õiguste kaitset.

Selleks et jõuda seatud eesmärgini, uuritakse käesolevas magistritöös vastavate seaduste regulatsiooni ning ka seaduste kommentaare, samuti kasutatakse Euroopa lepinguõiguse printsiipe, uuritakse asjakohast Riigikohtu praktikat ning aktuaalset töövaidlusorganite praktikat. Täpsemalt on käesolevas magistritöös kasutatud Töövaidluskomisjoni hiljutisi asjakohaseid lahendeid (2019 – 2020) ning samuti maakohutute ja ringkonnakohtute hiljutist asjakohast praktikat (2018 – 2021).

Käesolevas magistritöös peamise uurimismeetodina kasutatakse võrdlev-analüütilist meetodit. Töös analüüsitakse ja võrreldakse õigusallikaid ja asjakohast töövaidlusorganite praktikat.

Autor leiab, et magistritöö teema on aktuaalne, sest töösuhted on peaaegu iga täiskasvanu inimese elu osaks ning seetõttu võib igaühe meist ka puudutada töölepingu ebaseaduslik ülesütlemine ning selle tagajärjel ka vajadus nõuda tööandjalt hüvitist TLS § 109 lg 1 alusel. Sellest aga, kuidas tõlgendatakse TLS § 109 lg 1 hüvitist oleneb kas töötaja ehk igaüks meist saab piisavalt hüvitist oma rikunud õiguste kaitseks ning kas hüvitise saamine on töötaja jaoks piisavalt mugav ja kiire.

Lähtudes käesoleva magistritöö eesmärgist on magistritöö jagatud kahte peatükki. Magistritöö esimeses peatükis uuritakse töölepingu erakorralise ülesütlemise regulatsiooni, selgitamaks, millal on tööandja töölepingu erakorraline ülesütlemine seaduslik ning millal on see tühine. Samuti uuritakse esimeses peatükis töötaja nõudeid töölepingu ebaseaduslikul ülesütlemisel. Käesoleva magistritöö teises peatükis uuritakse kahju hüvitamise nõuet võrreldes seda

⁶ RK 3-2-1-79-13 p 32.3.

paralleelselt töötaja TLS § 109 lg 1 hüvitise nõudega. Lisaks magistritöö teises peatükis tehakse ettepanekuid TLS regulatsiooni muutmiseks.

Märksõnad: töölepingu lõpetamine, vallandamine, vallandamistasu

1. TÖÖLEPINGU ERAKORRALINE ÜLESÜTLEMINE

1.1. Töölepingu erakorralise ülesütlemise materiaalsed alused

1.1.1. Tööandja õigus öelda tööleping erakorraliselt üles töötajast tuleneval põhjusel

TLS § 85 lg 5 alusel tööandjal ei ole õigust öelda tööleping üles korraliselt ning töölepingu ülesütlemine tööandja algatusel eeldab alati majanduslike või töötajast tulenevate asjaoludega mõjuva põhjuse olemasolu ehk tööandja saab öelda töösuhte üles vaid erakorraliselt.⁷ Töötajal on õigus tööleping nii korraliselt kui ka erakorraliselt üles öelda (TLS § 85 lg 1 ja § 91). TLS § 87 kohaselt võib töölepingu erakorraliselt üles öelda üksnes töölepingu seaduses ettenähtud mõjuval põhjusel ning järgides seaduses ettenähtud etteteatamistähtaegu.

TLS § 88 sätestab töötajast tulenevate mõjuvate põhjuste lahtise loetelu, mille esinemisel mõlemapoolseid huve järgides ei saa eeldada töösuhte jätkamist ning tööandjal on õigus tööleping erakorraliselt üles öelda järgides etteteatamistähtaegu (TLS § 97 lg 2).

Töötajast tulenevad mõjuvad põhjused, mis annavad aluse tööleping lõpetada on eelkõige seotud töötaja pikaajalise töövõime vähenemisega tervises seisundi tõttu (TLS § 88 lg 1 p 1), pikaajalise töövõime vähenemisega (TLS § 88 lg 1 p 2), töökohustuste rikkumisega või tööandja mõistlike korralduste eiramisega (TLS § 88 lg 1 p 3), joobeseisundis tööl viibimisega (TLS § 88 lg 1 p 4), töötaja toime pandud vargusega või pettusega või muu teoga, mille tõttu on tööandja kaotanud usaldust töötaja vastu (TLS § 88 lg 1 p 5), töötaja põhjustatud kolmanda isiku usaldamatusega tööandja vastu (TLS § 88 lg 1 p 6), süüliselt ja olulisel määral kahju tekitamisega tööandja varale või kahju tekkimise ohuga (TLS § 88 lg 1 p 7), saladuse hoidmise kohustuse või konkurentsipiirangu rikkumisega (TLS § 88 lg 1 p 8).

Tööandjal on kohustus pakkuda töötajale võimaluse korral teist tööd enne töölepingu ülesütlemist töövõime vähenemise tervises seisundi tõttu või üldise töövõime vähenemise tõttu (TLS § 88 lg 2). Samuti peab ülesütlemisele eelnema hoiatus, kui tööandja soovib töölepingu üles öelda töötaja kohustuste rikkumise või töövõime vähenemise tõttu (TLS § 88 lg 3), kuid tööandja võib ka töölepingu üles öelda töötajat hoiatamata, kui tegemist on eriliselt raske

⁷ T. Treier, E. Käärats, S. Suder (koostajad). Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Sotsiaalministeerium, 2008. a, lk 66, 67. https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf

töökohustuste rikkumisega või ei saa töandjalt eelnevat hoiatamist oodata lähtuvalt hea usu põhimõttest (TLS § 88 lg 3 II lause).

Töandja võib töösuhe töölepingu ülesütlemisega lõpetada ainult mõistliku aja jooksul peale ülesütlemist põhjustava asjaolu teadasaamist (TLS § 88 lg 4).

TLS § 97 lg 2 sätestab etteteatamise tähtajad, mida töandja peab järgima, kui ta soovib töölepingut erakorraliselt üles öelda. Alla üheaastase tööstaažiga töötajale tuleb töölepingu ülesütlemisest anda teada vähemalt 15 kalendripäeva ette, viieaastase tööstaaži puhul vastavalt 30 kalendripäeva, kuni kümmeaastase tööstaaži puhul – 60 kalendripäeva ette ning vähemalt 90 kalendripäevast etteteatamist tuleb järgida töötaja puhul, kelle tööstaaž töandja juures on kümme ja enam tööaastat. Sama paragrahvi lg 3 sätestab, et töandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda ka töötajast tuleneval põhjusel (TLS § 88 lg 1) etteteatamise tähtaega järgimata, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni. Riigikohus on selgitanud, et ülesütlemise etteteatamistähtaeg on ülesütlemist pehmendav abinõu, mille eesmärgiks on anda töötajale teada töösuhete lõppemisest ja võimaldada talle aega uue töö otsimiseks.⁸ Samas töandja poolt põhjendamatult etteteatamistähtaegade järgimata jätmine ei too iseenesest kaasa töölepingu ülesütlemise tühisust, vaid selle tagajärjel tekib töötajal õigus nõuda töandjalt hüvitist TLS § 100 lg 5 alusel.⁹

Kui töandja soovib töölepingu erakorralise ülesütlemise alusena tugineda töötaja vähenenud töövõimele terviseseisundi tõttu (TLS § 88 lg 1 p 1), siis esmalt eeldab see, et tööülesannete täitmine on häiritud vähemalt nelja kuu jooksul (mida saab arvestada nii järjestikku kui summeeritult¹⁰) ning peab hindama kas töötaja tervislik seisund on võimaldanud tal senini tööülesandeid täita ja kas ta on võimeline selleks ka tulevikus.¹¹ Näiteks peab töandja hindama, kui oluliselt on töötaja pikaajaline töövõimetus mõjutanud töandja töökorraldust ning majandustegevust ning samuti ei ole töandjal õigust lihtsalt eeldada, et töötaja ei ole suuteline oma töökohustusi tulevikus täitma, vaid sellist hinnangut saaks anda näiteks töötervishoiuarst.¹² Lisaks keelab TLS § 92 lg 1 p 3 töandjal töölepingu üles öelda, kui töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu ehk viibib lühiajaliselt

⁸ RK 3-2-1-172-14 p 14.

⁹ RK 3-2-1-70-16 p 15.

¹⁰ E. Käärats, T. Treier, S. Suder, M. Pihl, M. Proos (koostajad). Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura, 2013, lk 147.

¹¹ *Ibid*, lk 147.

¹² VMK 26.10.2020 otsus nr 2-20-9015, p 18 – 19.

töövõimetuslehel. Kui töötaja on viibinud töövõimetuslehel pikki perioode ning haiguslehe lõpp ei ole tööandja jaoks prognoositav¹³, siis võib see küll olla mõjuv põhjus töölepingu ülesütlemiseks.

TLS § 88 lg 1 p 2 kohaselt ei saa töötaja pikaajaliselt hakkama tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu, mille tõttu ei ole töösuhe jätkamine enam võimalik. Siin tööandja peab arvestama, et lühiajaline või ühekordne tööülesannetega mittetoimetulek ei ole veel piisav alus töölepingu ülesütlemiseks.¹⁴ Töötaja ebapiisava tööoskusega on tegemist, kui töötajal ei ole vajalikke teadmisi ning oskusi tööga hakkama saamiseks¹⁵, nagu näiteks päästja puhul puudulik riigikeele oskus, mida töötaja pole pikaajaliselt ka parandanud.¹⁶ Töökohale sobimatuse korral ei ole töötajal vajalikke iseloomujooni tööga toimetulekuks, näiteks klienditeenindajal on klienditööks ebapiisavad suhtlemisoskused,¹⁷ aga samuti näiteks madal stressitaluvus stressirohke töö puhul (politseinikute või tuletõrjajate puhul) või kõrgusekartus (näiteks ehitajate puhul). Töökohale kohanematuse puhul töötajal on küll vajalikud teadmised, oskused ja iseloomujooned, kuid ta ei suuda tööga kohaneda.¹⁸ Tööandja peab töötajat hoiatama enne töölepingu ülesütlemist töövõime vähenemise tõttu TLS § 88 lg 3 kohaselt.

Samuti enne töölepingu ülesütlemist kas töötaja tervislikel põhjustel vähenenud töövõime või üldise vähenenud töövõime tõttu (TLS § 88 lg 1 p-d 1, 2) tuleb tööandjal pakkuda töötajale võimaluse korral teist tööd (TLS § 88 lg 2). Teise töö pakkumise eesmärgiks on ära hoida töösuhte ülesütlemine ning võimaldada töötajal edasi töötamist, tagades seeläbi sissetuleku säilimine.¹⁹ Riigikohus on oma praktikas leidnud, et kuna selle kohustuse eesmärgiks on töötaja töökoha säilitamine sama tööandja juures, siis tööandja ei saa piirduda üksnes töötajale erialase töö pakkumisega, vaid töötajale tuleb pakkuda teist tööd, mida töötaja on võimeline tegema.²⁰ Riigikohus on selgitanud lisaks, et olukorras, kui tööandja leiab, et töötaja sobib teisele vabale töökohale, on tööandjal kohustus ka töötajale seda pakkuda.²¹ Kui aga tööandja leiab, et tal oli

¹³ VMK 23.03.2020 otsus nr 2-20-391 p 21.

¹⁴ E. Käärats, T. Treier, S. Suder, M. Pihl, M. Proos (koostajad). Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura, 2013, lk 148.

¹⁵ *Ibid*, lk 148.

¹⁶ TrtRnK 30.01.2020 otsus nr 2-18-6718 p 7

¹⁷ E. Käärats, T. Treier, S. Suder, M. Pihl, M. Proos (koostajad). Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura, 2013, lk 148.

¹⁸ *Ibid*, lk 148.

¹⁹ *Ibid*, lk 149.

²⁰ RK 3-2-1-70-16 p 13 ja RK 3-2-1-103-06 p 13.

²¹ RK 3-2-1-152-11 p 10.

õigus jätta see kohustus täitmata, siis peab tööandja ülesütlemise vaidlustamise puhul tõendama, et tal ei olnud töötajale teist sobivat tööd pakkuda või teise töö pakkumine oleks põhjutanud talle ebaproportsionaalselt suuri kulusid või ei oleks see asjaolusid arvestades mõistlik.²²

TLS § 88 lg 1 p 3 alusel võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töötaja on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või on oma töökohustusi rikkunud. Hoiatamise kohustus enne töölepingu lõpetamist tuleneb TLS § 88 lg-st 1 p 3 koostoimes TLS § 88 lg-ga 3. Hoiatamiskohustuse kohta on Riigikohus selgitanud, et selle eesmärgiks on anda töötajale võimalus oma käitumist parandada, et töösuhe saaks jätkuda.²³ Samuti on Riigikohus leidnud, et hoiatuses kui tööandja otseses tahteavalduses peab selgelt avalduma tööandja tahe tuua kaasa õiguslik tagajärg ehk tööleping üles öelda, kui töötaja oma käitumist ei paranda.²⁴ Tööandja võib töötajat hoiatada mis iganes vormis.²⁵ Tööandja vabaneb hoiatamise kohustusest üksnes siis, kui tegemist on eriliselt raske töökohustuste rikkumisega vastavalt TLS § 88 lg 3 teisele lausele või kui hoiatusega ei ole võimalik saavutada selle eesmärgi ehk parandada töötaja käitumist.²⁶ Näiteks tööle hilinemine ei ole nii raske töölepingu rikkumine, mille puhul tööandja vabaneb töötaja eelneva hoiatamise kohustusest.²⁷ Samuti ei ole töölepingu oluliseks rikkumiseks näiteks ühekordne põhjendatud töölt puudumine²⁸ ega ka ühekordne eksimine töökorralduslike reeglite vastu²⁹. Nende juhtumite puhul on tööandjad teinud töötajatele küll hoiatuse, kuid esimese juhtumi puhul oli hoiatusest ülesütlemise hetkeni möödunud peaaegu üks aasta ning tööandja oli aktsepteerinud töötaja veel ühe töölt puudumise, teise juhtumi puhul tööleping jätkus poolteist kuud peale ühekordset rikkumist. Sellest tulenevalt Töövaidluskomisjoni (*edaspidi TVK*) seisukoha järgi mõlema juhtumi puhul ei saanud olla tegemist mõjuva põhjusega töölepingu ülesütlemiseks.³⁰ Samas on TVK leidnud, et töötaja ei saa keelduda tööandja poolt antud korralduste täitmisest üksnes seetõttu, et ta peab tööülesannet ebavajalikuks, milline käitumine on töötaja töökohustuste rikkumine ning annab tööandjale

²² RK 3-2-1-70-16 p 13.

²³ RK 3-2-1-187-15 p 13.

²⁴ RK 3-2-1-187-15 p 13.

²⁵ RK 3-2-1-187-15 p 13.

²⁶ RK 3-2-1-187-15 p 13.

²⁷ TlnRnK 11.09.2019 otsus nr 2-18-16325 p 37.

²⁸ TVK 27.08.2020 otsus nr 4-1/1197/20 p 31.

²⁹ TVK 12.10.2020 otsus nr 4-1/2340/20 p 20.

³⁰ TVK otsused nr 4-1/1197/20 p 31 ja nr nr 4-1/2340/20 p 20.

mõjuva põhjuse töölepingu ülesütlemiseks, kuid selline rikkumine ei ole siiski sedavõrd raske, mis annaks tööandjale õiguse tööleping üles öelda töötajat eelnevalt hoiatamata.³¹

Siinkohal võib uuritud töövaidluskomisjoni ja kohtupraktika põhjal öelda, et siiski eksivad tööandjad kõige enam just hoiatamiskohustuse vastu ning ütlevad töölepingu üles töötajat hoiatamata olukorras, kus rikkumine ei olnud eriliselt raske, andmata töötajale võimalust oma käitumist parandada. See aga omakorda tähendab, et töölepingu ülesütlemine võib olla TLS § 104 lg 1 alusel tühine puuduva ülesütlemise materiaalse aluse tõttu.

TLS § 88 lg 1 p 4 annab tööandjale õiguse tööleping üles öelda, kui töötaja on viibinud tööl korduvalt joobeseisundis ning tööandja on töötajat eelnevalt ka hoiatanud, et selline käitumine võib põhjustada töölepingu ülesütlemist. Seaduses viidatud joobeseisundi mõiste hõlmab nii alkoholist kui ka narkootiliste või psühhotroopsete ainete poolt põhjustatud joovet.³² Joobe tõendamise kohta on Riigikohus selgitanud, et töövaidluse lahendamisel võib töötaja alkoholihoovet või selle jääknähtusid tuvastada kõigi tsiviilkohtumenetluses lubatud tõenditega (Tsiiviilkohtumenetluse seadustik (*edaspidi TsMS*) § 229).³³ Näiteks aga olukorras, kus töötaja on ilmselt olnud joobeseisundis (ettevõtte peol), kuid ei olnud kindlalt tuvastatud, et ta on tahtlikult ning teadlikult tarbinud narkootilisi aineid, ei pruugi üksnes joobeseisund iseenesest olla piisavaks põhjuseks, et tööleping erakorraliselt ning töötajat ilma hoiatamata üles öelda.³⁴

TLS § 88 lg 1 p 5 alusel võib tööandja töösuhe üles öelda, kui töötaja on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, millega ta on põhjustanud tööandja usalduse kaotuse. Riigikohus on selgitanud, et lojaalsuskohustuse rikkumine (TLS § 15 lg 1) võib anda tööandjale õiguse tööleping üles öelda usalduse kaotuse tõttu, kuid samas ainuüksi teisele töötajale antud kütusekaardi kasutamine ei pruugi olla hinnatav lojaalsuskohustuse rikkumisena.³⁵ Lisaks Riigikohus selgitas, et töötaja lojaalsuskohustuse rikkumise puhul tuleb ka hinnata töötaja hoolsuse määra TLS § 16 alusel.³⁶ Näiteks on põhjendatud tööandja poolt töölepingu ülesütlemine usalduse kaotuse tõttu olukorras, kus töötajale oli esitatud kuriteokahtlustus ning hiljem kohtumenetluses oli leidnud tõendamist, et töötaja osaledes riigihangete korraldamises on teinud äriühingutele soodsaid otsuseid, mille eest vastuteeneks on äriühingud maksnud

³¹ TVK 02.07.2019 otsus nr 4-1/1332/19 p 14.

³² E. Käärats, T. Treier, S. Suder, M. Pihl, M. Proos (koostajad). Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura, 2013, lk 148.

³³ RK 2-17-6057/45 p 14.

³⁴ VMK 12.06.2018 otsus nr 2-18-3281 p 7.1.

³⁵ RK 3-2-1-187-15 p 12.

³⁶ RK 3-2-1-187-15 p 12.

töötaja eest arveid ning osutanud talle tasuta teenuseid.³⁷ Ka töötaja ebaaus käitumine, näiteks ilma tööandja loata varuosade võtmine, võib olla põhjuseks töötaja vastu usalduse kaotamiseks ning töölepingu õigustatud ülesütlemiseks TLS § 88 lg 1 p 5 alusel.³⁸ Siinkohal saab öelda, et töötaja ebaväärikas või ebaaus käitumine, mis põhjendatult paneb tööandjat kahtlema töötaja usaldusväärsuses võib olla mõjuvaks põhjuseks töölepingu ülesütlemiseks TLS § 88 lg 1 p 5 mõttes.

TLS § 88 lg 1 p 6 alusel võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda kui töötaja on põhjustanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu. Kolmandaks isikuks on kliendid, äripartnerid või isikud, kellega tööandjal on mingi muu (pigem äriline) seos.³⁹ Riigikohus on oma 2003. aasta lahendis selgitanud, et töölepingu ülesütlemiseks usaldamatuse tekitamise tõttu tööandja vastu piisab juba sellest, et töötaja on üksnes käitunud viisil, mis võiks põhjustada usaldamatuse tekkimist tööandja vastu ning tööandjal ei ole kohustust tõendada, et selline usaldamatus on ka reaalselt tekkinud.⁴⁰ Samas siin võib asuda mõistlikult seisukohale, et kui tööandjal ei ole tõendeid selle kohta, et töötaja käitumine on tegelikult ka põhjustanud usaldamatuse tekkimist tööandja vastu kolmandates isikutes⁴¹, siis ei ole ka alust töölepingu ülesütlemise alusena kasutada TLS § 88 lg-t 1 p 6. Sellisel juhul on pigem tegemist olukorraga, kus töötaja on ilmselgelt käitunud ebalojaalselt või ebaväärikalt tööandja vastu, millega ta on põhjustanud tööandja usalduse kaotuse enda vastu ning töölepingu ülesütlemise alusena tuleks kasutada TLS § 88 lg-t 1 p 5 mitte aga punkti 6.

TLS § 88 lg 1 p 7 alusel võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töötaja on tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale või löi kahju tekkimise ohu, kus kahju tekitamine on süüline tegu võlaõigusseaduse (*edaspidi VÕS*) § 104 mõttes. Näiteks on õigustatud töölepingu ülesütlemisel etteteatamistähtaja järgimata jätmine ning ka töötajat hoiatamata ülesütlemine, kui töötaja on rikkunud ettevõtte tuleohutusnõudeid hoiustades oma kapis 25-liitrilise kanistri diiselmootoriga ning luues sellega väga suure kahju tekkimise ohu.⁴²

³⁷ TlnRnK 17.01.2020 otsus nr 2-17-6990 p 16.

³⁸ TlnRnK 12.06.2019 otsus nr 2-18-5155 p 79.

³⁹ E. Käärats, T. Treier, S. Suder, M. Pihl, M. Proos (koostajad). Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura, 2013, lk 148.

⁴⁰ RK 3-2-1-46-03 p 10, (TLS § 104 lg 2 p 3 alusel, TLS 2003. a redaktsioonis).

⁴¹ Ilmselt tänapäeval oleks piisav põhjus töölepingu ülesütlemiseks TLS § 88 lg 1 p 6 alusel siis, kui töötaja on näiteks levitanud sotsiaalmeedias halvustavat valeinfot tööandja või tema toodete või teenuste kohta ning inimestel on ka reaalselt tekkinud võimalus selle infoga sotsiaalmeedias tutvuda, siis ilmselgelt ei oleks vaja tööandjal tõendada, et kahjulik tagajärg ka tekkis ehk töötaja tegu põhjustas usaldamatus kolmandates isikutes, sest seda saaks mõistlikult eeldada arvestades tänapäeva sotsiaalmeedia ulatust.

⁴² HMK 01.04.2020 otsus nr 2-19-6219 p 28.

Samas aga kui töötaja on kahjustanud tööandja vara tööülesandeid täites, kuid seejuures pole kindel, kas töötaja ka vastutab kahju tekitamise eest, tuleb tööandjal selgitada välja konkreetse juhtumi asjaolud ning veenduda, et töötaja oli tööülesandeid täites vähemalt hooletu.⁴³ Samuti tuleb tööandjal tõendada ka kahju olemasolu⁴⁴ (VÕS ptk 7).

TLS § 88 lg 1 p 8 alusel võib tööandja töölepingu üles öelda, kui töötaja on rikkunud saladusehoidmise või konkurentsipiirangu kohustust. Saladuse hoidmise kohustust defineerib TLS § 22, kus töötaja peab töölepingu kehtivuse ajal hoidma saladuses talle seoses tööülesannete täitmisega teatavaks saanud asjaolud, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi (VÕS § 625).⁴⁵ TLS § 22 lg 1 alusel määrab tööandja, millise teabe kohta kehtib töötajal tootmis- või ärisaladuse hoidmise kohustus. Töötajal tekib saladuse hoidmise kohustus üksnes juhul, kui tööandja on saladuses hoitava teabe selgelt määratlenud ning selle sisu töötajale kirjalikult teatavaks teinud.⁴⁶ Näiteks on tegemist ärisaladuse hoidmise kohustuse rikkumisega, kui töötaja edastab kolmandale isikule (antud kaasuses oma elukaaslasele) e-kirja, mille manuses on tabel tööandja kliendi reklaamimüügi hindadega ning mahtudega (info, mida tööandja on defineerinud töölepingus kui oma ärisaladust).⁴⁷ Siinjuures sedastas kohus, et tähtsust ei oma ka tundlike andmete edastamise eesmärk (tabeli korrastamine), vaid tähtis on, et tööandja on keelanud sellise info edastamist kolmandatele isikutele.⁴⁸ Samuti rikub töötaja ärisaladuse hoidmise kohustust, kui olles ettevõtte ostujuht edastab ta konkureerivale ettevõttele tabeleid, mis sisaldavad infot toodete, hindade, transporti ja hankijate kohta.⁴⁹ Kuigi tööandjal on kohustus saladuses hoitava teabe selgelt määratleda ning teavitada sellest töötajat kirjalikult, ei ole ilmselt tööandjal alati võimalik nimetada üksikasjaliselt ja detailselt igat asjaolu, mida töötaja ei tohi avaldada kolmandatele isikutele.⁵⁰ Seega kuna töötaja peab täitma oma töökohustusi lojaalselt (TLS § 15) ja oma teadmiste ja oskuste kohaselt ka tööandja kasu silmas pidades (TLS § 16), peab hoolsale töötajale olema ka üldjoontes äratuntav, millise teabe sooviks tööandja saladuses hoida (nt müügiinfo, hinnakujundus jms) ning töötaja peaks aru saama, et

⁴³ TVK 02.07.2019 otsus nr 4-1/1332/19 p 16.

⁴⁴ TVK 02.07.2019 otsus nr 4-1/1332/19 p 16.

⁴⁵ E. Käärats, T. Treier, S. Suder, M. Pihl, M. Proos (koostajad). Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura, 2013, lk 56.

⁴⁶ *Ibid*, lk 56.

⁴⁷ TlnRnK 31.05.2019 otsus nr 2-17-3310 p 9, lk 10.

⁴⁸ *Ibid*, p 9, lk 10.

⁴⁹ TlnRnK 20.06.2019 otsus nr 2-18-5087 p 8, lk 4.

⁵⁰ *Ibid*, p 8, lk 4: siin Ringkonnakohus sedastas, et kogu tundlik info ei pruugi olla töötajale edastatud dokumendivormis, vaid võib olla jõudnud töötajani ka suuliselt.

sellise teabe avaldamine on vastuolus hea usu põhimõttega (VÕS § 6) ning lisaks kujutab ennast töölepingu või ka töökorraldusreeglite rikkumist.

Lisaks võib tööandja töölepingu TLS § 88 lg 1 p 8 alusel üles öelda, kui töötaja rikub konkurentsipiirangu kokkulepet, mille alusel võtab töötaja kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures või mitte tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal (TLS § 23 lg 1). Konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimine töötajaga peab olema vajalik tööandja erilise majandusliku huvi kaitsmiseks (TLS § 23 lg 2) ning see peab olema ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud (TLS § 23 lg 3). Kokkuleppe peab olema täpne ning sisaldama piisavalt infot tuvastamiseks, kelle juures ja mis ajal ning ulatuses on töötamine keelatud.⁵¹ Konkurentsipiirangu kokkuleppe tuleb sõlmida kirjalikult (TLS § 6 lg 9). Riigikohus on selgitanud, et antud regulatsiooniga tagatakse tööandja ja töötaja huvide tasakaalustatud kaitse: kaitstakse tööandja ärihuvi, et töötaja ei osutaks talle konkurentsi, ning töötaja huvi, et talle kehtestatud vaba eneseteostuse piirangud oleksid mõistlikud ja äratuntavad.⁵²

Nii saladuse hoidmise kohustuse kui ka konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumise puhul võib tööandja lisaks töölepingu ülesütlemisele nõuda töötajalt ka leppetrahvi maksmist, kui selles oli eelnevalt kokkulepitud ning ka kahju hüvitamist leppetrahvi ületavas osas (TLS § 22 lg -d 2, 3 ja § 26).

1.1.2. Tööandja õigus öelda tööleping üles katseajal

TLS § 86 lg 1 alusel võivad tööandja ja töötaja nii tähtajalise kui ka tähtajatu töölepingu üles öelda neljakuulise katseaja jooksul alates töötaja tööle asumise päevast. Kuna tööandja ei või töölepingut katseajal üles öelda põhjusel, mis on vastuolus katseaja eesmärgiga (TLS § 86 lg 4 ja § 6 lg 1), siis peab tööandja põhjendama ülesütlemist ainult asjaoludega, mis näitavad töötaja tööga hakkamasaamist.⁵³ Riigikohus on lisaks selgitanud, et katseaeg annab tööandjale kaalutusõiguse hinnata katseajal oleva töötaja võimekuse ja suutlikkuse vastavust tööandja huvile ehk kas töötaja sobib kokkulepitud tingimustel tööd tegema.⁵⁴ Samuti võib tööandja ka

⁵¹ E. Käärats, T. Treier, S. Suder, M. Pihl, M. Proos (koostajad). Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura, 2013, lk 59.

⁵² RK 2-15-16682 p 12.

⁵³ RK 3-2-1-52-14 p 12.

⁵⁴ RK 2-16-9199 p 11.

katseajal töölepingu üles öelda üldistel alustel kas töötajast tuleneval põhjusel (TLS § 88) või koondamise tõttu (TLS § 89).⁵⁵

TVK on näiteks leidnud, et tööandja on põhjendatult öelnud töölepingu üles katseajal teavitusspetsialistiga, kes ei olnud võimeline iseseisvalt töötada teadusliku alusmaterjaliga ning selle alusel luua uudiseid ning teavitusmaterjale erinevatele sihtgruppidele, mis oli teavitusspetsialisti ametikoha eesmärgiks.⁵⁶ Kui aga tööandja ütleb töölepingu kokaga üles ebarahuldavate katseaja tulemuste tõttu, kuid põhjendab seda asjaoluga, et töötaja liikus tööajal restoranis ringi (nii öelda sihitult), siis on ilmne, et töölepingu ülesütlemine on vastuolus TLS § 86 lg-ga 4 ega pole ka kuidagi seotud töötaja sobivusega koka ametikohale.⁵⁷ Seega on ilmne, selleks et töölepingu ülesütlemiseks katseajal oleks materiaaloiguslik alus, peab tööandja olema suuteline sisuliselt ja asjakohaselt põhjendada, miks töötaja ei sobi kokkulepitud tingimustel tööd tegema.

1.1.3. Tööandja õigus öelda tööleping üles majanduslikel põhjustel

TLS § 89 lg 1 alusel võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui edasine töösuhe ei saa jätkuda ettevõttes töömahu vähenemise tõttu, töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul (koondamine). Tööandja peab võimalusel pakkuma töötajale teist tööd enne koondamist (TLS § 89 lg 3), välja arvatud tööandja tegevuse lõppemisel või tööandja pankroti väljakuulutamisel. Samuti peab tööandja arvestama ülesütlemisel võrdse kohtlemise põhimõttega (TLS § 89 lg 4). Koondamise puhul on tööle jäämise eelisõigus töötajate esindajal ja alla kolmeaastast last kasvataval töötajal (TLS § 89 lg 5).

Riigikohus on koondamise kohta selgitanud, et tööandjal on töötaja koondamise õigus juhul, kui majanduslikel põhjustel ei ole enam võimalik töötajat tööga kindlustada ehk kui töö lõpeb töötaja jaoks üldse või lõpeb töö kokkulepitud tingimustel.⁵⁸ Samuti on Riigikohus rõhutanud, et koondamise iga aluse puhul tuleb hinnata ka tööle jäämise eelisõigust⁵⁹ (TLS § 89 lg 5). Lisaks on aga Riigikohus selgitanud, et peale eelisõigusega töötajate väljaselgitamist TLS § 89 lg 5 kohaselt, on tööandjal õigus vabalt valida, keda töötajatest koondada, lähtudes valikut tehes

⁵⁵ E. Käärats, T. Treier, S. Suder, M. Pihl, M. Proos (koostajad). Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura, 2013, lk 144.

⁵⁶ TVK 05.11.2020 otsus nr 4-1/1992/20 p-d 66-68.

⁵⁷ TVK 19.08.2020 otsus nr 4-1/825/20 p-d 24-25.

⁵⁸ RK 3-2-1-7-11 p 12.

⁵⁹ RK 3-2-1-7-11 p 12 (RK 3-2-1-18-00).

nii töötaja tööskestest kui ka näiteks töötaja suhtlemisostkusest ja isikuomadustest.⁶⁰ Vaidluse korral peab tööandja tõendama ning veenvalt põhista, et tegelikkuses on ettevõttes tekkinud koondamise vajadus (TsMS § 230 lg 1). Näiteks aga on kohtupraktikas leitud, et tegemist ei ole koondamisolutkorraga, kui tööandja väidab, et IT osakonnas on töömaht ja käive oluliselt vähenenud klientide lahkumise tagajärjel, mis tingiski töötaja koondamist, kuid samal ajal on ettevõtte sõlminud kaks uut lepingut, mille puhul lepingutasud peaksid osaliselt kompenseerima lahkunud klientide lepingutasusid.⁶¹ Kohus sedastas, et tööandja ei ole asjas näidanud sellist teenuste käibe langust ning majandustulemuste halvenemist, mille tõttu ei olnud enam tööandjal majanduslikel põhjustel võimalik töötajat kokkulepitud tingimustel tööga kindlustada.⁶² Samuti on näiteks kohus leidnud, et ei saa tuvastada õppedirektori töömahu vähenemist ning vajadust töö ümberkorraldamiseks, kui asjas on tuvastatud, et teiste töötajate vahel jagatakse senise õppedirektori tööülesandeid ning tegelikku töö ümberkorraldamisega on hakatud tegelema alles pärast õppedirektoriga töölepingu ülesütlemist.⁶³

Teise töö pakkumise kohustuse kohta TLS § 89 lg 3 alusel, on Riigikohus selgitanud, et tööandjal on kohustus pakkuda töötajale kõiki töökohti, mis on töölepingu ülesütlemise hetkel vabad ja seotud tööga, mida töötaja on võimeline tegema.⁶⁴ Vabade kohtade täitmata jätmisel aga tuleb tööandjal tõendada, et muudatused oleksid põhjustanud tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid (TLS § 89 lg 3 II lause).⁶⁵ Kohus on näiteks leidnud, et tööandja on rikkunud teise töö pakkumise kohustust TLS § 89 lg 3 mõttes, kui Linnamajandusamet koondab linnaaedniku töökoha, kuid samas vahetult enne koondamist korraldatakse konkurss kahe heakorra vanemspetsialisti leidmiseks ning sõlmitakse seejärel nendega töölepinguid, kuid koondatavale neid töökohti pakutud pole.⁶⁶ Samuti rikub tööandja teise töökoha pakkumise kohustust TLS § 89 lg 3 alusel, kui ettevõttes koondatakse tegevjuhi töökoht, kuid samal ajal otsib tööandja tööpakkumiste portaalis juhatuse assistenti, kelle tööülesanded kattuvad tegevjuhi tööülesannetega (va esindus- ja juhtimisfunktsioonid ja vastutus).⁶⁷

⁶⁰ RK 3-2-1-152-11 p 10.

⁶¹ TlnRnK 02.10.2019 otsus nr 2-17-11571 p-d 33-35.

⁶² *Ibid*, p 35.

⁶³ TrtRnK 11.07.2019 otsus nr 2-18-537 p-d 3, 10-11.

⁶⁴ RK 2-16-708 p 17.2.

⁶⁵ *Ibid*, p 17.2.

⁶⁶ TrtRnK 25.09.2020 otsus nr 2-19-9867 p 7.

⁶⁷ HMK 07.05.2019 otsus nr 2-18-3703 p 21.

Analüüsitud kohtupraktika põhjal võib asuda seisukohale, et tihtipeale üritavad tööandjad töötajaga töölepingu üles öelda tuginedes TLS §-le 89, olukorras kus selleks puudub reaalne majanduslik vajadus. Tegelik põhjus töölepingu lõpetamiseks on aga ilmselt soov vabaneda ebamugavast töötajast. Ringkonnakohus on selle kohta märkinud, et TLS § 89 mõte ei ole anda tööandjale täielik vabadus töötajatega töölepingute ülesütlemiseks ka olukorras, kui töökorralduslikult selleks põhjus puudub.⁶⁸ Lisaks eksivad tööandjad teise töö pakkumise kohustuse vastu, kui töötajale ei pakuta üldse teist sobivat töökohta (nende olemasolul) või täidetakse see kohustus üksnes formaalselt. Kui on aga tuvastatud, et töölepingu ülesütlemine ei vasta TLS § 89 nõuetele, on ülesütlemine tühine § TLS 104 alusel.

1.2. Töölepingu erakorralise ülesütlemise formaalsed alused

TLS § 95 lg 1 alusel võib töölepingu üles öelda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ülesütlemisavaldusega, kus vorminõuet rikkudes või tingimuslik ülesütlemisavaldus on tühine. TLS § 95 lg 2 kohaselt peab tööandja ülesütlemist põhjendama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Töötaja peab põhjendama ainult erakorralist ülesütlemist. TLS § 95 lg 3 alusel ülesütlemisavalduse põhjendamata jätmine ei mõjuta ülesütlemise kehtivust, kuid kohustust rikkunud pool peab hüvitama teisele poolele sellest tekkinud kahju.

Riigikohus on selgitanud, et töölepingu ülesütlemine on töösuhet lõpetav kujundusõigus, mida teostatakse ühe poole tahteavaldusega⁶⁹ teisele lepingupoolele (sama VÕS § 195 lg 1). Kuna ülesütlemisavaldus on töölepingu lõppemise eelduseks, siis ei saa tööleping lõppeda kaudse tahteavalduse ega vaikimise või tegevusetusega (tsiviilseadustiku üldosa seaduse § 68 lg-d 3, 4 (*edaspidi TsÜS*)).⁷⁰ Riigikohus on selgitanud, et töölepingu ülesütlemise avaldusest peab nähtuma lepingut üles öelda sooviva poole tahe vabastada pooled lepinguliste kohustuste edasisest täitmisest.⁷¹ Ülesütlemine muutub kehtivaks ülesütlemisavalduse kättesaamisega (TsÜS § 69 lg 1 I lause).⁷² Lisaks on Riigikohus märkinud, et töölepingut on võimalik üles öelda ainult edasiulatuvalt ning tagasiulatuvalt ülesütlemine on TLS § 104 lg 1 alusel tühine.⁷³

⁶⁸ TrtRnK 11.07.2019 otsus nr 2-18-537 p 11.

⁶⁹ RK 3-2-1-21-14 p 11.

⁷⁰ RK 3-2-1-117-11 p 17.

⁷¹ *Ibid*, p 17.

⁷² *Ibid*, p 17.

⁷³ *Ibid*, p 17.

Kohus on näiteks selgitanud, et töötamise registri kanne (mis on üksnes informatiivne) ei ole ülesütlemissavalduseks TLS § 95 lg 1 mõttes.⁷⁴

Lisaks peab tööandja järgima töölepingu ülesütleamise etteteatamistähtaegu, kus töölepingu ülesütlemisest katseajal tuleb töötajale teatada vähemalt 15 päeva ette (TLS § 96), muudel juhtudel tuleb tööandjal järgida etteteatamistähtaegu TLS § 97 lg 2 alusel (kuni aastase töösuhte puhul – etteteatamine vähemalt 15 päeva, kus maksimaalne etteteatamistähtaeg on 90 päeva - üle kümneaastase töösuhte puhul). Samuti kohalduvad TLS § 97 lg 2 etteteatamistähtajad ka töötaja koondamise puhul (TLS § 89).⁷⁵ Samas võivad pooled leppida kokku TLS § 97 lg-s 2 sätestatust erinevas töölepingu ülesütleamise etteteatamistähtajas, juhul kui selline kokkulepe on töötajale soodsam (TLS § 2).⁷⁶

Tööandjal on aga võimalik tööleping üles öelda ka etteteatamistähtaega mitte järgides eelkõige töötajast tuleneval põhjusel, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei saa lepingut jätkata kokkulepitud tähtajani või etteteatamistähtaja lõppemiseni (TLS § 97 lg 3). Etteteatamistähtaja mitte järgimine tööandja poolt on õigustatud töötaja olulise töökohustuste rikkumise puhul ehk selliste tegude puhul, mis oma olemuselt välistavad töösuhte jätkumise isegi etteteatamistähtaja lõppuni (või kokkulepitud tähtajani).⁷⁷ Kui aga tööandja ütleb töölepingu etteteatamistähtaja järgimata üles, ilma et asjaolud seda õigustaksid, siis tuleb selle aja hüvitada töötajale rahas (TLS § 100 lg 5).⁷⁸

1.3. Töölepingu õigusvastase ülesütleamise vaidlustamine ja töötaja nõuded

1.3.1. Tööandja ülesütleamise tühisus

Selleks, et tööandja töölepingu ülesütlemine oleks õiguspärane ja kehtiv, peaksid olema täidetud ülesütleamise nii materiaalsed kui ka formaalsed alused⁷⁹ ehk peab eksisteerima ülesütlemist õigustav mõjuv põhjus, mis on seotud kas töötaja isikuga või tema tööga

⁷⁴ VMK 22.12.2020 otsus nr 2-20-2167 p 15.

⁷⁵ E. Käärats, T. Treier, S. Suder, M. Pihl, M. Proos (koostajad). Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura, 2013, lk 164.

⁷⁶ TrtRnK 07.09.2020 otsus nr 2-19-9469 p 10.1.

⁷⁷ T. Treier, E. Käärats, S. Suder (koostajad). Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Sotsiaalministeerium, 2008. a, lk 77. https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf

⁷⁸ RK 3-2-1-70-16 p 15.

⁷⁹ E. Käärats, T. Treier, S. Suder, M. Pihl, M. Proos (koostajad). Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura, 2013, lk 169.

hakkamasaamisega või ettevõtte majandusliku olukorraga. Lisaks peab tööandja korrektset vormistama ülesütleamise avalduse, mida tuleb teha vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (ka mitte tingimuslikult), kus tuleb esitada ülesütleamise põhjendused (TLS § 95 lg-d 2) ning üldjuhul tuleb tööandjal järgida ka ülesütleamise etteteatamise tähtaegu (TLS § 96 ja § 97). Nendele nõuetele mittevastav ülesütleamine on tühine (TLS § 104 lg 1), välja arvatud ülesütleamise avalduse põhjendamata jätmine, mis ei mõjuta iseenesest ülesütleamise kehtivust (TLS § 95 lg 3).

TLS § 105 lg 1 kohaselt selleks, et tuvastada ülesütleamise tühisust tuleb esitada TVK-le avaldus või kohtule hagi 30 päeva jooksul alates ülesütleamise avalduse kättesaamisest. Juhul kui avaldus või hagi ülesütleamise tühisuse tuvastamiseks jääb esitamata, siis ülesütleamine on kehtiv ning tööleping lõpeb ülesütleamisavalduses märgitud tähtpäeval (TLS § 105 lg 2). Sellest lähtuvalt ei ole seadusliku aluseta või seaduse vorminõuetele mittevastav töölepingu ülesütleamine automaatselt tühine, vaid selle tühisuse tuvastamiseks tuleb pöörduda töövaidlusorgani poole.⁸⁰ Riigikohus on selgitanud, et ülesütleamise tühisuse tuvastamise nõude peab esitama pool, kellele ülesütleamisavaldus tehti.⁸¹ Seega, kui töötaja leiab, et tööandja ütles tema töölepingu ebaseaduslikult üles, peab ta pöörduma töövaidlusorgani poole 30 päeva jooksul ülesütleamise tühisuse tuvastamiseks (TLS § 105 lg 1).

1.3.2. Tööandja ülesütleamise mittevastavus hea usu põhimõttega

Lisaks ülesütleamise tühisusele (TLS § 104) võib tööandja ülesütleamine olla ka tühistatav TLS § 106 alusel vastuolu tõttu hea usu põhimõttega. Töötaja saab tööandja kehtiva ülesütleamise vaidlustada töövaidlusorganis 30 päeva jooksul olukorras, kus tööandja järgis küll kõik seadusest tulenevaid ülesütleamise nõudeid, kuid ülesütleamine viis ikkagi ebaõiglasele tulemini.⁸²

TsÜS § 138 lg 1 alusel tuleb õigussuhetes toimida heas usus ning sama paragrahvi lg 2 alusel ei ole lubatud õiguste teostamine seadusvastasel viisil ega selliselt, et selle eesmärgiks on kahju tekitamine teisele isikule. Samuti VÕS § 6 lg 1 kohustab pooli käituma hea usu põhimõttest lähtuvalt ning VÕS § 6 lg 2 kohaselt ei kohaldata võlasuhetele seadusest, tavast või tehingust tulenevat, kui see oleks hea usu põhimõttest lähtuvalt vastuvõetav. Need üldnormid

⁸⁰ *Ibid*, lk 170.

⁸¹ RK 3-2-1-170-11 p 13.

⁸² E. Käärats, T. Treier, S. Suder, M. Pihl, M. Proos (koostajad). Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura, 2013, lk 172.

kohalduvad ka tööõiguses. Riigikohus on selgitanud, et hea usu põhimõtte funktsiooniks tsiviilõiguses on ka lepingust või seadusest tulenevate õiguste teostamise kuritarvitamise piiramine.⁸³ Õiguste kuritarvitamine võib aga toimuda erinevalt, ka vastuolulise käitumisega.⁸⁴

Töötaja puhul hea usu põhimõtte rakendamise eesmärgiks on ülesütlemisega kaasneva ebaõiglase tagajärje ärahoidmine.⁸⁵ Töötaja aga ei saa vaidlustada ülesütlemist vastuolu tõttu hea usu põhimõttega juhul, kui tööandja ütles töölepingu üles töötaja rikkumise tõttu (TLS § 106). Samas aga peab töövaidluses ka tõendamist leidma tõepoolest töötaja töökohustuste selline rikkumine, mis välistab tuginemist TLS §-le 106. Seega saaks töötaja vaidlustada töölepingu ülesütlemise TLS § 106 alusel juhul, kui tööandja on ülesütlemise põhjusena toonud kas katseaja eesmärgi mittetäitmise (TLS § 86), töötaja töövõime vähenemise tervises seisundi tõttu (TLS § 88 lg 1 p 1), töötaja üldise töövõime vähenemise (TLS § 88 lg 1 p 2) või on tuginenud TLS § 88 lg 1 üldklauslile, kus ülesütlemise põhjuseks ei ole olemuselt töölepingu rikkumine. TLS § 88 lg 1 punktides 3 - 8 aga sätestatud ülesütlemise alused välistavad töötaja tuginemist TLS §-le 106, kuna need kujutavadki ennast töötaja töölepinguliste kohustuste tahtliku rikkumist. Samuti ei ole võimalik vaidlustada tööandja ülesütlemist TLS § 106 alusel olukorras, kui töötaja koondatakse tööandja tegevuse lõppemisel või pankroti väljakuulutamisel (TLS § 89 lg 2), sest siis lõppeb ettevõttes töö tegemine täielikult. Juhul, kui töötajat koondati ettevõttes töömahu vähenemise tõttu, töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul (TLS § 89 lg 1), on töötajal niisugusel juhul võimalik vaidlustada ülesütlemist vastuolu tõttu hea usu põhimõttega. Tõenäoline võib olla selline olukord, kus tööandja korraldab töö ümber just selleks, et vabaneda töötajast.⁸⁶

Seega saaks töötaja vaidlustada ülesütlemist TLS § 106 alusel juhul, kui õiguslikult eksisteerib küll mõjuv põhjus töölepingu lõpetamiseks ning ülesütlemine vastab seaduse vorminõuetele, kuid seejuures on tööandja käitunud töötajaga teadvalt ebaausalt, ebaõiglaselt või vastuoluliselt ehk olemuselt pahatahtlikult. Selline olukord võib näiteks tekkida, kui tööandja võtab teadlikult tööle sellise töötaja, kes konkreetsele töökohale ei sobi kas teadmiste puudumise tõttu või oma tervises seisundi tõttu või mingil muul kindlal põhjusel ning hiljem tugineb tööandja ülesütlemise põhjusena kas TLS §-le 86 või TLS § 88 lg 1 punktidele 1, 2 või TLS § 88 lg 1 üldklauslile.

⁸³ RK 3-2-1-102-07 p 16.

⁸⁴ *Ibid*, p 16.

⁸⁵ E. Käärats, T. Treier, S. Suder, M. Pihl, M. Proos (koostajad). Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura, 2013, lk 172.

⁸⁶ TrtRnK 11.07.2019 otsus nr 2-18-537 (kuna aga selles asjas tööandja asus tööd ümberkorraldama alles pärast töötaja koondamist, siis kohus tuvastas ülesütlemise tühisuse TLS § 104 alusel).

Samuti tekib ülesütlemisel vastuolu hea usu põhimõttega, kui tööandja ise tekitab olukorda, kus töötaja kvalifikatsioon ei vasta enam tööandja kehtestatud nõuetele ning seejärel ütleb tööandja töötajaga lepingu samal alusel üles.⁸⁷

Seega, kui tööandja on töölepingu kehtivalt üles öelnud ning ülesütlemine ei ole tühine TLS § 104 mõttes, kuid see on ebaõiglane ja seetõttu vastuolus hea usu põhimõttega, peab töötaja esitama TVK-le avalduse või kohtule hagi 30 päeva jooksul alates ülesütlemise avalduse kättesaamisest.

1.3.3. Töötaja nõuded töölepingu õigusvastasel ülesütlemisel

Kui töötaja ei nõustu töölepingu ülesütlemisega tööandja poolt, tuleb töötajal ülesütlemine vaidlustada 30 päeva jooksul töövaidlusorganis, kus esmajärjekorras peab töötaja nõudma kas tööandja ülesütlemise tühisuse tuvastamist TLS § 104 lg 1 alusel või ülesütlemise tühistamist vastuolu tõttu hea usu põhimõttega TLS § 106 alusel.

Riigikohus on selgitanud, et juhul kui töötaja on esitanud nõude ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks (TLS § 104 lg 1), mida tööandja ei ole aga kohaselt põhjendanud (TLS § 95 lg 2), siis tuleb kohtul muuhulgas kontrollida ka ülesütlemise materiaalseid eeldusi.⁸⁸

Juhul kui töötaja ei nõua TVK-s või kohtus ülesütlemise tühisuse tuvastamist või ülesütlemise tühistamist, on tööandja ülesütlemine kehtiv algusest peale ning tööleping lõpeb ülesütlemisavalduses märgitud tähtpäeval (TLS § 105 lg 2). Kehtiva ülesütlemise puhul saab töötaja aga nõuda hüvitist TLS § 100 lg 5 alusel (lisaks TLS § 84 alusel sissenõutavaks muutunud nõuetele), juhul kui tööandja pole järginud etteteatamise tähtaega, kuid see ei olnud õigustatud.⁸⁹ TLS § 100 lg 5 alusel hüvitise nõude tuleb töötajal esitada töövaidlusorganile⁹⁰ nelja kuu jooksul alates ülesütlemise avalduse kättesaamisest (TLS § 3¹). Hüvitise suurust arvutatakse keskmise töötasu alusel⁹¹ nende tööpäevade eest, mille võrra teatas tööandja ülesütlemisest vähem ette.⁹²

⁸⁷ TlnRnK 06.03.2019 otsus nr 2-17-17389 (siin tööandja ei võimaldanud piloodil koolitust lennuluba uuendamiseks, mistõttu piloot enam ei tohtinud lennata ehk teha tööandjale tööd).

⁸⁸ RK 3-2-1-21-14 p 12.

⁸⁹ RK 3-2-1-70-16 p 15.

⁹⁰ *Ibid*, p 15.

⁹¹ VV 11.06.2009 määrus nr 91 „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord“.

⁹² E. Käärats, T. Treier, S. Suder, M. Pihl, M. Proos (koostajad). Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura: 2013, lk 165.

TLS § 107 lg 1 kohaselt kui töövaidlusorgan tuvastab tööandja ülesütlemise tühisust või tühistab seda vastuolu tõttu hea usu põhimõttega, siis loetakse et tööleping ei ole ülesütlemisega lõppenud. Sellest tulenevalt saab töötaja TLS § 107 lg 2 alusel nõuda töövaidlusorganilt töölepingu lõpetamist ajast, kui see oleks lõppenud kehtiva ülesütlemise puhul (TLS § 97 lg 2). Samuti on ka tööandjal sama säte alusel õigus taotleda töövaidlusorganilt töölepingu lõpetamist, mida tööandja ise on varem ebaseaduslikult üles öelnud, rikkudes seadusest tuleneva keeldu mitte öelda tööleping ilma mõjuva põhjuseta või vorminõuete rikkudes üles.⁹³ Töövaidlusorgan ei lõpeta töölepingut tööandja taotlusel üksnes raseda või rasedussünnituspuhkuse õigust omava töötajaga või töötajate esindajast töötajaga, välja arvatud olukorras, kui mõlemapoolseid huve arvestades pole see mõistlik (TLS § 107 lg 3).

Ringkonnakohus on näiteks selgitanud, et TLS § 107 lg 2 regulatsioon, mis annab töövaidlusorganile õiguse lugeda tööleping lõppenuks ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral, on olemuslikult õiguslik fiktsioon, mistõttu ei ole töölepingu pooltel üldjuhul ka töölepingulisi kohustusi (TLS ptk 3) teine teise vastu sellel ajal – ehk alates ebaseaduslikust ülesütlemisest kuni lepingu lõppemiseni.⁹⁴ Kui tööleping on lõpetatud TLS § 107 lg 2 alusel kooskõlas TLS § 97 lg-ga 2, siis ajavahemik kuni töölepingu lõppemiseni ei ole töötatud aeg (TLS § 43) ning seda ei arvestata põhipuhkuse andmise õiguse aluseks oleva aja hulka (TLS § 68 lg 2).⁹⁵

Seega töölepingu ebaseaduslikul ülesütlemisel, kui töötaja ei ole sellega nõus, tuleb töötajal esitada töövaidlusorganile nõue ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks või ülesütlemise tühistamiseks vastuolu tõttu hea usu põhimõttega 30 päeva jooksul alates ülesütlemisavalduse kättesaamisest ning samas saab töötaja nõuda TLS § 107 lg 2 alusel töölepingu lõpetamist ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral TLS § 97 lg 2 järgi.

Kui töötaja ega tööandja ei esita taotlust töövaidlusorganile TLS § 107 lg 2 alusel, siis töösuhte poolte vahel ei lõppe.⁹⁶

Juhul kui töösuhe jätkub õigusvastase ülesütlemise puhul, on töötajal õigus nõuda tööandjalt kahju hüvitamist TLS § 108 alusel, eelkõige saamata jäänud töötasu. Töötajal on õigus saada

⁹³ RK 3-2-1-79-13 p 9 (teine lõik, RK tsiviilkolleegiumi arvamus).

⁹⁴ TrtRnK 07.09.2020 otsus nr 2-19-9469 p 11.2.

⁹⁵ *Ibid*, p 11.2.

⁹⁶ E. Käärats, T. Treier, S. Suder, M. Pihl, M. Proos (koostajad). Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura: 2013, lk 173.

nii töötasu⁹⁷ (TLS § 35) kui ka puhkust aja eest, kui ta ei saanud tööd teha õigusvastase ülesütlemise tõttu.⁹⁸ Hüvitise määramisel tuleb lähtuda kahju hüvitamise reeglistikust⁹⁹ (VÕS ptk 7). Hüvitisest võib teha mahaarvamised VÕS § 127 lg 5, VÕS § 139 ja § 140 alusel juhul, kui töötaja on saanud tasu mujalt oma tööjõu kasutamise eest perioodil alates töölepingu ebaseaduslikust ülesütlemisest kuni töölepingu lõppemiseni¹⁰⁰ (kas kehtiva ülesütlemisega või nt TLS § 107 lg 2 alusel). Tulu mahaarvamisel aga tuleb arvestada, millises ulatuses sai töötaja tasu töölepingu õigusvastase ülesütlemise tagajärjel (VÕS § 127 lg 5) ning millises ulatuses sellest sõltumata.¹⁰¹

Analüüsitud kohtupraktika alusel võib väita, et TLS § 108 kahju hüvitamise nõudel ei ole praktikas suurt tähtsust, sest selle nõude esitamiseks peab esiteks töövaidlusorgani poolt olema tuvastatud, et tööandja ülesütlemine on tühine või see on tühistatud vastuolu tõttu hea usu põhimõttega ning teiseks – kumbki pooltest ei ole taotlenud töölepingu lõpetamist TLS § 107 lg 2 alusel. Selline olukord aga ilmselt saaks tegelikkuses tekkida üksnes üksikutel juhtudel, sest isegi kui töötaja ei palu töövaidlusorganit lõpetada tööleping TLS § 107 lg 2 alusel ja soovib jätkata töösuhet, siis kindlasti taotleb lepingu lõpetamist töövaidlusorgani poolt tööandja, kes on juba ise varem töötajaga lepingu ebaseaduslikult üles öelnud.

Juhul kui töövaidlusorgan on tuvastanud, et tööandja töölepingu ülesütlemine on tühine või on töövaidlusorgan seda tühistanud vastuolu tõttu hea usu põhimõttega ning vähemalt üks pooltest taotleb lepingu lõpetamist, siis loetakse tööleping lõppenuks alates ajast, kui see oleks lõppenud kehtiva ülesütlemise puhul (TLS § 107 lg-d 1, 2).¹⁰² Sellisel juhul, kui tööleping lõpetatakse töövaidlusorgani poolt, saab töötaja nõuda tööandjalt hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses TLS § 109 lg 1 alusel. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ning mõlema poole huve. Selgitustes töölepinguseaduse juurde on märgitud, et selle sätte üldine sõnastus peab andma töövaidlusorganile suure kaalutusõiguse hüvitise määramisel ning oluline on, et hüvitis oleks kõiki asjaolusid arvestades õiglane.¹⁰³ Kui töötaja saab TLS § 109 lg 1 alusel hüvitise, siis tal

⁹⁷ *Ibid*, lk 173.

⁹⁸ TrtRnK 07.09.2020 otsus nr 2-19-9469 p 11.2.

⁹⁹ TrtRnK 26.03.2020 otsus nr 2-19-12541 p 8.3 (ka RK 3-3-1-85-11 p 18).

¹⁰⁰ RK 3-2-1-52-14 p 15.

¹⁰¹ TrtRnK 26.03.2020 otsus nr 2-19-12541 p 8.4.

¹⁰² E. Käärats, T. Treier, S. Suder, M. Pihl, M. Proos (koostajad). Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura, 2013, lk 174.

¹⁰³ *Ibid*, lk 174.

ei ole õigust nõuda saamata jäänud töötasu TLS § 108 alusel sama perioodi eest¹⁰⁴ (TLS § 109 lg 3).

Seega töötaja hüvitise nõue TLS § 109 alusel on ainuvõimalikuks õiguskaitsevahendiks olukorras, kus tööandja saab lõppkokkuvõttes seaduslikult lõpetada ka ebaseaduslikult ülesõeldud töösuhet. Nii ILO konventsiooni C158 art 10 kui ka ESH art 24 (b) nõuavad piisavat hüvitist (või muud sobivat kompensatsiooni) töötajale olukorras, kui tema töösuhe on lõpetatud ebaseaduslikult ehk ilma aluseta. Riigikohtu üldkogu on leidnud, et TLS § 109 lg 1 hüvitise nõue on töötaja lepingu rikkumisest tulenev kahju hüvitamise nõue, millele kohalduvad VÕS ptk 7 sätted.¹⁰⁵ Hüvitis hõlmab erinevaid kahju liike ning selle koosseisus tuleb töötajale hüvitada nii saamata jäänud tulu, saamata jääv tulu kui ka tekkinud mittevaraline kahju.¹⁰⁶ Riigikohtu üldkogu on asunud kokkuvõttes seisukohale, et TLS § 109 lg 1 hüvitis kui töötaja kahjuhüvitamise nõue pakub töötajale piisavat kaitset õigusvastase töölepingu lõpetamise puhuks.¹⁰⁷ Aktuaalse kohtupraktika alusel võib aga väita, et selline TLS § 109 lg 1 hüvitise tõlgendus (töötaja lepingulise kahjuhüvitamise nõudena) ei pruugi olla kõige efektiivsem töötaja õiguskaitsevahend oma keerukuse¹⁰⁸ ja kohalduvate kahju hüvitamise määramise reeglite tõttu.

Seega järgnevalt tuleb analüüsida võlaõigusseaduse 7. peatükis sätestatud kahju hüvitamise reegleid TLS § 109 lg 1 hüvitise kontekstis, selleks et aru saada, kas TLS § 109 lg 1 hüvitise tõlgendamine töötaja kahju hüvitamise nõudena tagab töötajale piisavalt efektiivset kaitset õigusvastase töölepingu ülesütlemise puhul.

¹⁰⁴ *Ibid*, lk 174.

¹⁰⁵ RK 3-2-1-79-13 p 32.3.

¹⁰⁶ *Ibid*, p 32.3.

¹⁰⁷ *Ibid*, p 32.8.

¹⁰⁸ Riigikohtunik Jaak Luige eriarvamus RK üldkogu otsuses nr 3-2-1-79-13 p 7.

2. TÖÖTAJA HÜVITIS KUI KAHJU HÜVITAMISE NÕUE

2.1. Kahju hüvitamise nõude olemus ja selle tekkimine

2.1.1. Kahju hüvitamise nõue VÕS § 115 lg 1 alusel

VÕS § 115 lg 1 sätestab, et kui võlgnik rikub kohustust, võib võlausaldaja koos kohustuse täitmisega või selle asemel nõuda võlgnikult kohustuse rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist, välja arvatud juhul, kui võlgnik kohustuse rikkumise eest ei vastuta või kui kahju ei kuulu seadusest tulenevalt muul põhjusel hüvitamisele. Kahju hüvitamise nõue on üks võlausaldaja põhinõudeid juhuks, kui võlgnik rikub oma kohustust.¹⁰⁹ Samuti näiteks sätestab PECL (*Principles of European Contract Law*) art 9:501 lg 1, et kahjustatud poolel on õigus kahju hüvitamisele, mis on tekkinud teise poole kohustuse mittetäitmise tõttu (juhuks, kui see pole vabandav art 8:108 kohaselt), kusjuures art 9:501 lg 2 järgi sisaldab kahjuhüvitis nii mittevaralist kui ka tulevikus tekkivat kahju.¹¹⁰ VÕS § 115 lg 1 on kahju hüvitamise nõude aluseks, kuid see ei täpsusta nõude ulatust.¹¹¹

Kahju hüvitamise eesmärgiks on kahjustatud isiku asetamine olukorda, mis on võimalikult lähedane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud (VÕS § 127 lg 1).

Riigikohus on selgitanud, et kahju hüvitamise eesmärgiks ei ole kohustust rikkunud poole karistamine ega ei tohi see olla ka kannatanu rikastumise allikaks.¹¹² PECL art 9:502 määratleb kahjuhüvitist sellise summana, mis asetab kahjustatud poole nii lähedale kui võimalik olukorrale, milles ta oleks olnud, kui lepingut oleks kohaselt täidetud, kus kahjuhüvitis ise hõlmab nii kantud kahju kui ka saamata jäänud tulu.¹¹³

Eesti õiguses samuti lähtutakse kahju hüvitamisel totaalreparatsiooni põhimõttest ehk kahju tekitaja peab hüvitama kahjustatud isikule kogu tekitatud kahju, kuid seda printsiipi piiravad oluliselt rikutud kohustuse eesmärgi teooria (VÕS § 127 lg 2), kahju ettenähtavuse reegel (VÕS

¹⁰⁹ P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi, K. Sein (koostajad). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2016, § 115 komm, lk 590 (V. Kõve).

¹¹⁰ *Principles of European Contract Law*, art 9:501: *Right to Damages*. <https://www.trans-lex.org/400200>

¹¹¹ P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi, K. Sein (koostajad). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2016, § 115 komm, lk 590 (V. Kõve).

¹¹² RK 3-2-1-137-05 p 11.

¹¹³ *Principles of European Contract Law*, art 9:502: *General Measure of Damages*. <https://www.trans-lex.org/400200>

§ 127 lg 3), kahjustatud isikust tulenevate asjaolude arvestamine (VÕS § 139) ning kohtu õigus üksikjuhtumi asjaolusid arvestades kahjuhüvitist vähendada (VÕS § 140).¹¹⁴

Kahju võib olla varaline ja mittevaraline (VÕS § 128 lg 1). Varalise kahju suuruse arvutamiseks kasutatakse diferentsihüpoteesi,¹¹⁵ mille kohaselt kahju olemasolu tuvastatakse rikkumisele eelneva ja sellele järgneva varalise olukorra võrdlemise kaudu, kus varaline diferents VÕS § 127 lg 1 alusel eeldab varalise seisu võrreldavat halvenemist.¹¹⁶ Diferentsihüpoteesi kohaselt tekib kahjustavast sündmusest ainult üks kahjuhüvitusnõue, mis hõlmab erinevaid kahju liike (nt otsest varalist kahju ja saamata jäänud tulu).¹¹⁷ Sama tuleneb ka PECL art 9:501 lg-st 2, mis ütleb, et tekkinud kahju hõlmab nii mittevaralist kahju kui ka tulevikus tekkiva saamata jäänud tulu.¹¹⁸

Mittevaralise kahju hüvitise suuruse määrab kohus kindlaks oma siseveendumuse kohaselt ning kõiki asjaolusid arvestades (VÕS § 127 lg 6, TsMS § 233 lg 1 ja § 366).¹¹⁹ Riigikohus on selgitanud, et kohtute väljamõistetavate mittevaralise kahjuhüvitiste suurused peavad vastama ühiskonna üldisele heaolu tasemele ning olema ka sarnastel asjaoludel võrreldavad.¹²⁰ Mittevaralist kahju tuleb välja mõista kindla rahasummana ning seda ei saa arvutada protsendina käibest.¹²¹

Kahju hüvitamise nõue lepingulise suhte puhul VÕS § 115 lg 1 alusel tekib, kui on täidetud järgmised eeldused: võlgnik on lepingut rikkunud; võlgnik vastutab lepingu rikkumise eest (st rikkumine ei ole VÕS § 103 lg 1 järgi vabandata); võlausaldajale on tekkinud või tekib kahju (VÕS § 127 lg 1, § 128); kahju on hõlmatud rikutud lepingulise kohustuse kaitse-eesmärgiga (VÕS § 127 lg 2); kahju oli rikkumise võimaliku tagajärjena võlgnikule lepingu sõlmimise ajal ettenähtav, v.a kui kahju tekitati tahtlikult või raske hooletuse tõttu (VÕS § 127 lg 3); rikkumise ja kahju vahel on põhjuslik seos (VÕS § 127 lg 4).¹²²

¹¹⁴ P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi, K. Sein (koostajad). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2016, § 127 komm, lk 657 (K. Sein).

¹¹⁵ *Ibid*, § 127 komm, lk 659 (K. Sein).

¹¹⁶ RK 3-2-1-197-13 p 22.

¹¹⁷ P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi, K. Sein (koostajad). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2016, § 127 komm, lk 659 (K. Sein).

¹¹⁸ *Principles of European Contract Law*, art 9:501: *Right to Damages*. <https://www.trans-lex.org/400200>

¹¹⁹ P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi, K. Sein (koostajad). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2016, § 128 komm, lk 683 (K. Sein).

¹²⁰ RK 3-2-1-18-13 p 26.

¹²¹ RK 3-2-1-18-13 p 26.

¹²² RK 3-2-1-173-12 p 15 (samuti RK 3-2-1-5-12 p 27).

Kahju hüvitamise nõude aluseks olevaid asjaolusid peab tõendama hageja (TsMS § 230 lg 1)¹²³, kuid VÕS § 127 lg 3 (kahju tekkimise ettenähtavus) puhul on tegemist kostja vastuväitega, millise asjaolu peab kostja menetluses välja tooma ja tõendama.¹²⁴

Lisaks saab kahju hüvitamise nõude VÕS § 115 lg 1 alusel esitada mitte ainult lepingu rikkumise puhul, vaid ka igast olemasolevast võlasuhtest tuleneva kohustuse rikkumise korral, näiteks ka seaduse alusel tekkinud võlasuhte puhul.¹²⁵

2.1.2. Töötaja hüvitise nõue TLS § 109 lg 1 alusel

TLS § 109 lg 1 järgi tekkitab töötajal õigus hüvitisele töötaja kolme kuu keskmise töötasu suurusel summas, kui töövaidlusorgan on lõpetanud töölepingu TLS § 107 lg 2 alusel. Töövaidlusorgan võib hüvitise suurus muuta, arvestades nii töölepingu ülesütlemise asjaolusid kui ka mõlema poole huve (TLS § 109 lg 1 II lause). Juhul kui töötaja saab TLS § 109 lg 1 alusel hüvitist, siis ei saa töötaja nõuda saamata jäänud töötasu, mida tal oleks õigus saada TLS § 108 alusel töövaidlusorgani otsuse jõustumiseni (TLS § 109 lg 3).

Riigikohus on leidnud, et TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise nõue on lepingu rikkumisest tulenev kahju hüvitamise nõue, millele kohaldatakse TLS § 1 lg 3 alusel VÕS ptk 7. sätteid.¹²⁶ Riigikohtu üldkogu selgitas, et selle hüvitise koosseisus on võimalik välja mõista hüvitis tulu eest, mis jäi töötajal saamata alates töölepingu ebaseaduslikust ülesütlemisest kuni TLS § 107 lg 2 alusel töölepingu lõpetamise otsuse jõustumiseni (saamata jäänud tulu), pärast töölepingu lõppemist saamata jääva töötasu (saamata jääv tulu) ning ka tekkinud mittevaraline kahju.¹²⁷ Töövaidlusorgan peab mõistma hüvitis tööandjalt välja ühtse rahasummana.¹²⁸

Riigikohtu üldkogu on öelnud, et TLS § 109 lg 1 hüvitise maksmise kohustus on TLS § 107 lg 2 kohaldamise eelduseks.¹²⁹ Töövaidlusorgan aga peab TLS § 109 lg 1 teist lauset kohaldama töötaja kasuks juhul, kui töötaja esitatud asjaolud ja tõendid annavad selleks alust ning töötaja

¹²³ RK 3-2-1-173-12 p 16.

¹²⁴ P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi, K. Sein (koostajad). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2016, § 127 komm, lk 663 (K. Sein).

¹²⁵ P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi, K. Sein (koostajad). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2016, § 115 komm, lk 590 (V. Kõve).

¹²⁶ RK 3-2-1-79-13 p 32.3.

¹²⁷ RK 3-2-1-79-13 p 32.3.

¹²⁸ RK 3-2-1-79-13 p 32.4.

¹²⁹ RK 3-2-1-79-13 p 32.5.

peab selle sätte kohaldamist vajalikuks.¹³⁰ Samuti Riigikohus on leidnud, et hüvitist saab kas vähendada või suurendada.¹³¹

Tööleping on olemuslikult võlaõiguslik leping, sest sellega reguleeritakse eraõiguslikke suhteid, kus töölepingule kohaldatakse lisaks VÕS-i üldosa sätetele (VÕS § 1 lg 1) VÕS-i käsunduslepingu sätteid (TLS § 1 lg 3, VÕS ptk 35) ning ka TsÜS-i.¹³² TLS kui erinorm prevaleerib VÕS-i ja TsÜS-i normide üle, kuid juhul kui TLS küsimust ei reguleeri, siis kohalduvad VÕS ja TsÜS.¹³³ Sellest tulenevalt kohaldatakse tööandja töölepingulise vastutusele õiguskaitsevahendite kasutamise osas täies ulatuses VÕS-i regulatsiooni, kuid töötaja töölepinguline vastutus on piiratud süü põhimõttega¹³⁴ (TLS § 72 jj).

TLS sätestab sõnaselgelt töötaja õiguse nõuda tööandjalt kahju hüvitamist näiteks TLS § 40 lg-s 5, mille järgi peab tööandja VÕS 628 lg 5 alusel hüvitama töötajale kahju, mis on tekkinud töötajale tööülesannete täitmisel. Samuti saab töötaja nõuda kahju hüvitamist TLS § 108 alusel, eelkõige saamata jäänud töötasu töösuhe jätkumisel töölepingu õigusvastasel ülesütlemisel. Lisaks on töötajal võimalik nõuda tööandjalt töölepingu rikkumisest tulenevat kahjuhüvist üldistel alustel VÕS § 115 lg 1 kohaselt¹³⁵ (nt TLS §-s 28 tööandja kohustuste rikkumisel), kus kohalduvad kõik seadusest tulenevad lepingulise kahju hüvitamise määramise (VÕS ptk 7) ning tõendamise reeglid (TsMS § 230 lg 1).

Nii lähtudes üldisest TLS-i ning VÕS-i loogikast on Riigikohtu üldkogu leidnud, et TLS § 109 lg 1 nõue on lepingu rikkumisest tekkiv kahju hüvitamise nõue.¹³⁶ Seega, kui tööandja ütleb töölepingu üles ilma mõjuva põhjusest vastuolus töölepingu seaduse nõuetega, siis selline käitumine on käsitav lepingu rikkumisena, mis toob kaasa kahju hüvitamise kohustuse.¹³⁷ Sellise tõlgendamise puhul on Riigikohus ilmselt lähtunud analoogiast üürilepingu erakorralise ülesütlemise kohta öeldust¹³⁸, kuid siin peaks märkima, et üürilepingu puhul üldiselt saavad mõlemad pooled üürilepingu mõjuval põhjusel erakorraliselt üles öelda (VÕS § 313 lg 1) ning

¹³⁰ RK 3-2-1-79-13 p 32.5.

¹³¹ RK 3-2-1-79-13 p 32.2.

¹³² E. Käärats, T. Treier, S. Suder, M. Pihl, M. Proos (koostajad). Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura, 2013, lk 16.

¹³³ *Ibid*, lk 16.

¹³⁴ *Ibid*, lk 124.

¹³⁵ Nt RK 3-2-1-21-13 p 20, RK 3-2-1-80-15 p 33.

¹³⁶ RK 3-2-1-79-13 p 32.3.

¹³⁷ P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi, K. Sein (koostajad). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2016, § 196 komm, lk 967 (V. Kõve); sama üürilepingu kohta RK 3-2-1-2-06 p 18, RK 3-2-1-37-09 p 21.

¹³⁸ RK 3-2-1-2-06 p 18, RK 3-2-1-37-09 p 21.

üürilepingu pooled on ka lepingulises suhtes võrdsed (va eluruumi üürnike puhul). Töölepingulise suhte puhul on töötaja nõrgemaks pooleks, kellele peaks tagama kaitse töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise vastu. See tähendab, et üürilepingu ülesütlemisest tekkiv kahju hüvitamise nõue ei peaks olema võrdsustav töölepingu ülesütlemisest tekkiva nõudega (kuigi nende tekkemehhanism on sarnane), sest tööandja ei riku lepingu, vaid ta rikub seadusest tuleneva keeldu mitte öelda tööleping ilma mõjuva, seaduses sätestatud, põhjusega üles.

TLS § 109 lg 1 hüvitise nõue ei teki üksnes ühe lepingupoole lepingu rikkumise tagajärjel (nagu nt üürilepingu puhul), vaid see peaks tekkima seaduse alusel automaatselt olukorras, kus töövaidlusorgan lõpetab töösuhte ühe poole taotlusel TLS § 107 lg 2 alusel. Riigikohtu üldkogu öeldes, et TLS § 109 lg 1 hüvitise maksmise kohustus on TLS § 107 lg 2 kohaldamise eelduseks, on teinud nimetatud regulatsiooni tinglikuks, mis tähendab, et ilma hüvitise välja mõistmata ei lõpetata töölepingut TLS § 107 lg 2 kohaselt.¹³⁹ Sellest tulenevalt on Riigikohus leidnud, et töövaidlusorgan võib töötaja taotlusel lõpetada töölepingu tingimusega, et tööleping lõpeb TLS § 107 lg 2 järgi üksnes siis, kui tööandja maksab samal ajal töölepingu lõppemisega TLS § 109 lg 1 järgi väljamõistatud hüvitise.¹⁴⁰ Sellise konstruktsiooni kasutamine praktikas oleks problemaatiline näiteks olukorras, kus tööandja on juba esitanud töövaidlusorganile taotluse lõpetada tööleping TLS § 107 lg 2 alusel. TLS § 109 lg 1 ei ole olemuslikult tingimuslik säte, vaid seaduse tekst sätestab tingimusteta, et töötaja peab saama hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses, kui tööleping on lõpetatud TLS § 107 lg 2 alusel. Autori arvates kinnitab seda ka TLS § 100 lg 4 sätte sõnastus, mille kohaselt kui töötaja ütleb töölepingu erakorraliselt üles põhjusel, et tööandja on lepingut oluliselt rikkunud, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. TLS § 100 lg 4 sätte sõnastus on praktiliselt identne TLS § 109 lg 1 sõnastusega, välja arvatud töölepingu lõppemise aluse osas (TLS § 100 lg 4 kohaselt ütleb töötaja ise töölepingu erakorraliselt üles). TLS § 100 lg 4 puhul ei ole näiteks Riigikohus leidnud, et see oleks tingimuslik säte, vaid kui töötaja on öelnud töölepingu üles tööandja poolsete kohustuste olulise rikkumise tõttu, siis tööandjal on kohustus maksta töötajale hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses.¹⁴¹

Samuti kui vaadelda TLS § 109 lg 1 nõuet lepingu rikkumisest tuleneva kahju hüvitisena, siis sellisel juhul on see nõue identne töötaja kahju hüvitamise nõudega VÕS § 115 lg 1 alusel, millele töötajal on õigus, kui tööandja rikub ükskõik millist enda töölepingust tulenevat

¹³⁹ RK 3-2-1-79-13 p-d 32.5, 32.6.

¹⁴⁰ RK 3-2-1-79-13 p 32.6.

¹⁴¹ RK 3-2-1-170-11 p 13.

kohustust (TLS § 28 jj). Sellisel juhul oleks ka seadusandja ilmselt töölepingu seaduses lihtsalt sätestanud, et töötajal on õigus nõuda tööandjalt kahjuhüvitist töösuhte lõppedes VÕS-is sätestatud alustel ja korras (ega ei oleks ka vajalik eraldi sätestada TLS § 100 lg 4 ja TLS § 109 lg 1). Samuti kui TLS § 109 lg 1 hüvitis on kahju hüvitamise nõue, siis, arvestades aktuaalset kohtupraktikat, saab väita, et kõigil töötajatel tekib kahju, millel on alati sama ulatus (kolme kuu keskmise töötasu suurus). Praktikas enamikul juhtudel mõistetakse töövaidlusorgani poolt välja töötaja kolme kuu keskmise töötasu suurune hüvitis vastavalt TLS § 109 lg 1 esimese lausele (ehk hüvitise reegelmäär), millega loetakse kaetuks töötajal tekkinud nii varaline kui ka mittevaraline kahju.¹⁴² Selline olukord läheb vastuollu kahju hüvitamise üldpõhimõttega, kus kahjustatud lepingupoolele tuleb hüvitada tegelikult tekkinud kahju (VÕS § 127 lg 1), mis vähemalt eelduslikult ei saa kõigil töötajatel olla ühesugune. Selleks aga, et suurendada väljamõistetavat kahjuhüvitist, peab töötaja tooma esile erilised asjaolud, mis peavad olema ka tõendatud¹⁴³ ja seda nii varalise kui ka mittevaralise kahju tekkimise osas. Näiteks Tartu Ringkonnakohus leidis, et isegi asjaolu, et töötaja (õppedirektor) koondati etteteatamistähtaaja järgimata keset õppeaastat, ei anna alust mõista välja hüvitist suuremas määras kui reegelmäär.¹⁴⁴ Seega, kuna kahjuhüvitise väljamõistmisel töötaja kasuks tuleb arvestada ka VÕS §-e 127, § 128, § 134 lg 1 ning §§ 139 ja 140 ehk kõigi kahju ulatuse määramise reeglitega, siis praktikas võib töötaja jaoks osutada keeruliseks või isegi võimatuks saada hüvitist TLS § 109 lg 1 alusel suuremas määras kui reegelmäär.¹⁴⁵

Eelnevast tulenevalt võib siin kokkuvõtvalt välja tuua järgmist seoses VÕS § 115 lg 1 kahju hüvitamise ning TLS § 109 lg 1 nõuete olemusega. Võlaõiguslik kahju hüvitamise nõue (VÕS § 115 lg 1) tekib kohustuse rikkumise tagajärjel ning see annab võlausaldajale võimaluse nõuda tegelikult kantud või ka tulevikus tekkiva kahju kompenseerimist (VÕS ptk 7 järgi). TLS § 109 lg-s 1 sätestatud õigus hüvitiseks tekib aga vahetult seaduse alusel olukorras, kus töövaidlusorgan on lõpetanud töölepingu eelnevalt TLS § 107 lg 2 alusel. Lepingulise kahjuhüvitise väljamõistmiseks peab esinema lepingu rikkumine võlgniku poolt (VÕS § 115 lg 1), kus rikkumine ei ole vabandatud (VÕS § 103 lg 1), võlausaldajale on tekkinud kahju (ka tulevikus tekkiv kahju, VÕS § 127 lg 1, § 128), kahju tekkimine on olnud rikkumise tagajärjena võlgnikule ettenähtav (VÕS § 127 lg 3) ning kahju on hõlmatud lepingulise kohustuse kaitse-

¹⁴² Näiteks TrtRnK 11.07.2019 otsus nr 2-18-537 p 15: siin Ringkonnakohus leidis, et põhjendatud on hüvitist töötaja kolme kuu töötasu suurus, kuigi nt töötaja oli töötanud 8 kuud.

¹⁴³ Sama RK 3-2-1-79-13 p 32.5.

¹⁴⁴ TrtRnK 11.07.2019 otsus nr 2-18-537 p 15: siin töötaja taotles kuue kuu suurusel hüvitist.

¹⁴⁵ Läbivaadatud kohtupraktikast (2019 – 2021 aastate eest) Riigi Teataja avalikust otsingust on autor leidnud mõni üksik lahend, kus töövaidlusorgan on mõistnud välja suurema hüvitise kui reegelmäär.

eesmärgiga (VÕS § 127 lg 2), võlgniku lepingu rikkumine ja tekkinud kahju on põhjuslikus seoses (VÕS § 127 lg 4).¹⁴⁶ TLS § 109 lg 1 alusel tekib töötajal õigus hüvitiseks kui töövaidlusorgan on tuvastanud tööandja poolt töölepingu ülesütlemise tühisuse (TLS § 104) või on ülesütlemise tühisus kindlaks tehtud vastuolu tõttu hea usu põhimõttega (TLS § 106) ning on seejärel lõpetanud töölepingu ühe poole taotlusel TLS § 107 lg 2 alusel ajast, kui tööleping oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral (TLS § 97 lg 2). Kui võlausaldaja nõuab kahju hüvitamist VÕS § 115 lg 1 alusel, siis kahju hüvitamise nõude aluseks olevaid faktilisi asjaolusid peab võlausaldaja tõendama¹⁴⁷ (TsMS § 230 lg 1). Lepingu rikkumisest tuleneva kahju hüvitise ulatust piiratakse nii rikutud kohustuse eesmärgi (VÕS § 127 lg 2) kui ka ettenähtavuse reegli (VÕS § 127 lg 3) abil. Kahjuhüvitist saab vähendada arvestades nii võlausaldaja saadavat kasu (VÕS § 127 lg 5) kui ka võlausaldaja enda osa kahju tekkimisel või suurenemisel (VÕS § 139), samuti võib kohus vähendada kahjuhüvitist (VÕS § 140 lg 1).¹⁴⁸ TLS § 109 lg 1 esimese lause alusel tekib töötajal õigus hüvitisele eelduslikult töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses, mida töövaidlusorgan peab omal initsiatiivil tööandjalt välja mõistma.¹⁴⁹ Hüvitise suurust võib töövaidlusorgan muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ning mõlema poole huve (TLS § 109 lg 1 lause II), kui esitatud asjaolud ja tõendid annavad selleks alust (töövaidluse lahendamise seadus (*edaspidi TvLS*) § 45 lg 1, TsMS § 230 lg 1).¹⁵⁰ Hüvitise suuruse määramisel peab töövaidlusorgan arvestama VÕS §§ 127, 128, 134 lg 1 ning §§ 139, 140 (TLS § 1 lg 3).¹⁵¹

TLS § 109 lg 1 puhul on tegemist eriregulatsiooniga VÕS § 115 lg 1 suhtes, vähemalt selle nõude tekkimise osas. Samas kui lähtuda Riigikohtu üldkogu tõlgendusest, mille kohaselt TLS § 109 lg 1 hüvitis on lepingu rikkumisest tulenev kahju hüvitamise nõue, siis kohalduvad sellele täies ulatuses kahju hüvitamise määramise reeglid, mis aga omakorda ei pruugi tagada töötajale kui töölepingu nõrgemale poolele piisavalt efektiivset kaitset töölepingu õigusvastase ülesütlemise puhuks.

¹⁴⁶ RK 3-2-1-173-12 p 15.

¹⁴⁷ RK 3-2-1-173-12 p 16.

¹⁴⁸ RK 3-2-1-173-12 p 21.

¹⁴⁹ RK 3-2-1-79-13 p 32.5.

¹⁵⁰ RK 3-2-1-79-13 p 32.5.

¹⁵¹ RK 3-2-1-79-13 p 32.4.

2.2. Kahju hüvitamise ulatus ja selle piiramine

2.2.1. Lepingu rikkumisest tuleneva kahju hüvitamise ulatus

2.2.1.1. Kahju hüvitamise eesmärk

VÕS § 127 lg 1 alusel kahju hüvitamise eesmärgiks on kahjustatud isiku asetamine olukorda, mis on võimalikult lähedane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. Lepingu rikkumise korral on kahju hüvitamise eesmärgiks kahju kandnud isiku asetamine olukorda, milles ta oleks olnud, kui lepingut ei oleks rikutud.¹⁵² Sama sätestab ka PECL art 9:502, mille kohaselt on kahju ulatuseks selline summa, mis asetab kahjustatud poole võimalikult lähedale olukorrale, milles pool oleks olnud, kui lepingut oleks kohaselt täidetud.¹⁵³ Kahju hüvitamise eesmärgist tulenevalt tuvastatakse kahju olemasolu võrreldes rikkumise eelnevat ning sellele järgnevat varalist olukorda¹⁵⁴ (diferentsihüpotees). Lepingu rikkumise puhul on tegemist ka positiivse kahjuga.¹⁵⁵ Eelnevast tuleb lähtuda samuti TLS § 109 lg 1 hüvitise puhul, kui vaadelda seda lepingu rikkumisest tuleneva kahjuhüvitisena. Seega töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise puhul peab kahju hüvitamise eesmärgiks olema töötaja asetamine varaliselt sellisesse olukorda, milles ta oleks olnud, kui tööandja poleks töölepingu vastuolus seadusega üles öelnud ehk töötaja kaotatud sissetuleku asendamine. Näiteks kahju hüvitamise eesmärgist lähtuvalt on lihtsam mõõta kahju ulatust tähtajalise töölepingu (TLS § 9) õigusvastasel ülesütlemisel, kus lähtepunktiks saab olla saamata jäänud töötasu kuni lepingu tähtaja saabumiseni.¹⁵⁶ Tähtajatu töölepingu puhul saaks hüvitatava kahju ulatus olla, vähemalt teoreetiliselt, üsna pika ajalise perioodi eest, sest töötajal on õigustatud ootus, et töösuhe kestab pikaajaliselt ega lõpe ootamatult. Tähtajatu töölepingu ebaseaduslikul ülesütlemisel peab olema kahju hüvitamise eesmärgiks ka tulevikus tekkiva kahju hüvitamine (mis saab olla ka mõõdetav aastates). Sellest lähtuvalt, peaks olema hüvitatav selline varaline kahju, mis tekib töötajale, kui tema tööleping näiteks öeldakse õigusvastaselt üles enne pensionile jäämist (nt aasta või kahe aasta eest kaotatud sissetulek enne pensioniikka

¹⁵² RK 3-2-1-137-05 p 11.

¹⁵³ *Principles of European Contract Law*, art 9:502: *General Measure of Damages*. <https://www.trans-lex.org/400200>

¹⁵⁴ RK 3-2-1-36-15 p 22.

¹⁵⁵ P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi, K. Sein (koostajad). *Võlaõigusseadus I. Üldosa* (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2016, § 127 komm, lk 658 (K. Sein) ja RK 3-2-1-137-05 p 11.

¹⁵⁶ RK 3-2-1-80-15 p 31 (lähtekohaks on TLS § 100 lg-s 3 sätestatud hüvitis).

jõudmist).¹⁵⁷ Kahju hüvitamine ei või viia töötaja põhjendamatu rikastumiseni,¹⁵⁸ mis tuleneb aga otseselt kahju hüvitamise eesmärgist (VÕS § 127 lg 1, PECL art 9:502).

2.2.1.2. Rikutud kohustuse eesmärk

VÕS § 127 lg 2 alusel ei kuulu kahju hüvitamisele ulatuses, milles kahju ärahoidmine ei olnud selle kohustuse või sätte eesmärgiks, mille rikkumise tagajärjel kahju hüvitamise kohustus tekkis. Kahjuhüvitise suuruse määramisel tuleb lähtuda kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevast lepingust või normist, mis määrab millist kahju peab võlgnik võlausaldajale hüvitama.¹⁵⁹ Kahju hüvitamine VÕS § 127 lg 2 kohaselt peab vastama ka pooltevahelisele mõistlikule riskijaotusele.¹⁶⁰ Kahju hüvitamise kohustus eksisteerib vaid juhul, kui kahju tekkis sellise riski realiseerumise tulemusena, mille vältimiseks vastav lepinguline kohustus oli võetud või norm kehtestatud.¹⁶¹ Lisaks VÕS § 127 lg 2 järgi hinnangu andmine on õiguse kohaldamine, mitte asjaolude tuvastamine ning kohus teeb seda omal initsiatiivil ega pole seejuures seotud poolte esitatud õiguslike põhjendustega.¹⁶²

Töötajale tekib hüvitatav kahju, kui tööandja ütleb töölepingu üles vastuolus töölepingu seaduse formaalsete ja materiaalsete nõuetega (TLS § 87, § 95). Nii on Riigikohtu üldkogu leidnud, et TLS § 109 lg 1 hüvitise koosseisus kuulub tööandja poolt hüvitamisele töötajal tekkinud varaline kahju (saamata jäänud tulu ja tulevikus tekkiv saamata jääv tulu) ning ka mittevaraline kahju.¹⁶³ Mittevaralise kahju hüvitamise kohta (VÕS § 134 lg 1) on Riigikohus hiljem täpsustanud, et kohustus mitte lõpetada töölepingut ebaseaduslikult on suunatud ka mittevaralise huvi järgimisele ning tööandja peab aru saama, et selle kohustuse rikkumine võib põhjustada mittevaralise kahju tekkimist.¹⁶⁴

Kui töövaidlusorgan määrab hüvitise TLS § 109 lg 1 alusel, tuleb järelikult arvestada, et tööandja on töösuhte lõpetanud ebaseaduslikult, milline asjaolu peaks peegelduma ka väljamõistetud hüvitise suuruses. Teisisõnu, tööandja, rikkudes seaduse nõudeid töölepingu

¹⁵⁷ Üldiselt saab öelda läbivaadatud kohtupraktika põhjal, et praegusel ajal sellist võimalust aga praktikas eitatakse. Täpsemalt analüüsitakse konkreetseid näiteid järgmistes alapeatükides.

¹⁵⁸ RK 3-2-1-80-15 p 31.

¹⁵⁹ P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi, K. Sein (koostajad). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2016, § 127 komm, lk 659 (K. Sein).

¹⁶⁰ RK 3-2-1-106-11 p 12.

¹⁶¹ P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi, K. Sein (koostajad). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2016, § 127 komm, lk 660 (K. Sein).

¹⁶² RK 3-2-1-174-10 p 11.

¹⁶³ RK 3-2-1-79-13 p 32.3.

¹⁶⁴ RK 2-16-708/54 p 24.

ülesütlemisel, võtab endale kanda riski, mis on seotud töötaja sissetuleku kaotusega ja seetõttu tuleb tal tekkinud kahju ka hüvitada.

Siinkohal peaks veel märkima, et TLS § 109 lg 1 hüvitise määramisel ei uurita tegelikult VÕS § 127 lg 2 mõttes tööandja poolt töölepingu rikkumist, vaid ikkagi ülesütlemise vastuolu seadusega¹⁶⁵, seetõttu, autori arvates, Riigikohtu poolt TLS § 109 lg 1 hüvitise nõude nimetamine lepingu rikkumisest tulenevaks kahju hüvitamise nõudeks, on eksitav.

2.2.1.3. Kahju ettenähtavus

VÕS § 127 lg 3 alusel lepingulist kohustust rikkunud lepingupool peab hüvitama üksnes kahju, mida ta nägi rikkumise võimaliku tagajärjena ette või pidi ette nägema lepingu sõlmimise ajal, välja arvatud juhul, kui kahju tekitati tahtlikult või raske hooletuse tõttu. PECL art 9:503 näeb samuti ette tekkinud kahju ettenähtavuse reeglit.¹⁶⁶ Riigikohus on selgitanud, et selle sätte mõtteks on piirata kohustust rikkunud lepingupoole vastutust vastavalt sellele, milliseid riske pidi lepingupool lepingut sõlmides ette nägema ja millega arvestama.¹⁶⁷ Kahju ettenähtavuse puhul on oluline selgitada, kas lepingut rikkunud pool pidi arvestama lepingurikkumise korral selliste tagajärgedega, see tähendab sellist liiki ja sellise suurusega kahju tekkimisega.¹⁶⁸ Kahju tekkimine peab olema ettenähtav juba lepingu sõlmimise hetkel, siis kui leping muutub pooltele õiguslikult siduvaks.¹⁶⁹ Samuti on Riigikohus selgitanud, et lepingut rikkunud pool vastutab kahju ettenähtavuse korral kogu kahju eest, kuigi ta ei pidanud ette nägema, kui suur kahju võis tekkida.¹⁷⁰

Seega, kui vaadelda TLS § 109 lg 1 hüvitist lepingu rikkumisest tuleneva kahju hüvitisena, tuleb analüüsida ka kahju tekkimise ettenähtavust tööandjale VÕS § 127 lg 3 järgi. Kui tööandja sõlmib töötajaga lepingu, peaks ta aru saama, et töötajale võib tekkida kahju, kui tööleping lõpetatakse ilma mõjuva põhjuseta (vastuolus seadusega) üles. Ilmselt on tööandjale mõistlikult ettenähtav, et töölepingu ülesütlemisest tekib töötajale nii saamata jäänud tulu ehk kaotatud sissetulek, tulevikus saamata jääv tulu ehk tulu saamise võimaluse kaotus (VÕS § 128 lg 4) kui

¹⁶⁵ Nt RK 2-16-708/54 p-s 24 on Riigikohus ise öelnud mittevavalise kahju tekkimist analüüsides TLS § 109 lg 1 hüvitise koosseisus: „kohustus mitte lõpetada töölepingut ebaseaduslikult“ - see kohustus tuleneb töölepingu seadusest mitte pooltevahelisest töölepingust.

¹⁶⁶ *Principles of European Contract Law*, art 9:503: *Foreseeability*. <https://www.trans-lex.org/400200>

¹⁶⁷ RK 3-2-1-178-13 p 12.

¹⁶⁸ RK 3-2-1-178-13 p 12.

¹⁶⁹ P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi, K. Sein (koostajad). *Võlaõigusseadus I. Üldosa* (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2016, § 127 komm, lk 662 (K. Sein).

¹⁷⁰ RK 3-2-1-124-11 p 16.

ka mingil määral mittevahaline kahju ehk hingelised läbielamised (VÕS 128 lg 5). Kui näiteks lähtuda Riigikohtu selgitusest, et kahju ettenähtavuse puhul vastutab rikkunud pool kogu tekkinud kahju eest¹⁷¹, siis peaks töötajale olema õigustatult hüvitatav ka tulevikus¹⁷² ehk pärast töölepingu lõppemist saamata jääv töötasu¹⁷³ märkimisväärses ulatuses, kasvõi kuni uue töökoha leidmiseni.¹⁷⁴ Tööandjale peab olema ettenähtav juba töölepingu sõlmimisel, et tähtajatu töölepingu õigustamatul lõppemisel võib kaduda töötaja sissetulek edaspidi määramata ajaks. Näiteks aga ei saa töötajal olla õigustatud ootust tulevikus saamata jääva töötasu ehk pärast töölepingu lõppemist saamata jääva tasu hüvitamise osas tähtajalise töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise puhul, mis oleks omakorda ka tööandjale ettenägematu kahju. Nagu on Riigikohus selgitanud, lepingut rikkunud isikut ei loeta vastutavaks sellist liiki kahju põhjustamise eest, mille tekkimist lepingu täitmine ei pidanud ära hoidma, ning üldjuhul ei pea ta hüvitama ettenägematut kahju¹⁷⁵ (VÕS § 127 lg-d 2 ja 3). Kuna VÕS § 127 lg 3 puhul on tegemist kostja vastuväitega (mitte kahju hüvitamise eeldusega), mille aluseks olevad faktilised asjaolud peab kostja ehk tööandja menetluses välja tooma ja tõendama¹⁷⁶, siis peaks ka tööandja menetluses tuginema sellele, et sellises suuruses kahju tekkimine (nt töötajal 12 kuu saamata jäänud töötasu või kuni uue töökoha leidmiseni saamata jäänud tasu) ei olnud tööandjale töölepingu sõlmimisel mõistlikult ettenähtav ning seeläbi põhistama väiksemas määras hüvitise välja mõistmine.

Samas, kui lähtuda töölepingu seaduse sõnastusest ning lugeda TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis ikkagi seaduse alusel tekkivaks hüvitiseks (TLS §§ 104, 106, 107 lg-d 1 ja 2 koosmõjus), siis VÕS § 127 lg 3 ei tule kohaldamisele, kuid siin annab ka VÕS § 127 lg 2 kohaldamine sama tulemuse hüvitamise kuuluva kahju osas. Siin peab märkima, et analüüsitud kohtupraktikast nähtub, et kohus piirdub tavaliselt üldise viitamisega VÕS §-le 127 ega analüüsi eraldi VÕS § 127 lg -te 2 ja 3 kohaldatavust, kuigi ilmselgelt nende sätete kohaldamine mõjutaks töötaja kasuks väljamõistetava hüvitise suurust.

¹⁷¹ RK 3-2-1-124-11 p 16.

¹⁷² Tulevikus saamata jääva tulu väljamõistmine on kõige problemaatilisem töötaja jaoks, nt vt TrtRnK 11.07.2019 otsus nr 2-18-537 p 15, TlnRnK 30.09.2020 otsus nr 2-19-607 p 41 jj.

¹⁷³ RK 3-2-1-79-13 p 32.3.

¹⁷⁴ Vt nt TlnRnK 30.09.2020 otsus nr 2-19-607: siin esialgu I astme kohus mõistis tööandjalt välja töötaja kasuks saamata jäänud tulu 12 kuu töötasu ulatuses ning lisaks alates kohtuotsuse tegemise kuupäevast kuni otsuse jõustumiseni igakuist hüvitist 1800 eurot kuus (samuti mittevahalise kahjuna kahjuhüvitis 6 kuu töötasu suuruses), Ringkonnakohus tühistas Maakohtu otsuse ja mõistis välja hüvitis kokku 6 kuu töötasu suuruses.

¹⁷⁵ RK 3-2-1-53-06 p 13.

¹⁷⁶ P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi, K. Sein (koostajad). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2016, § 127 komm, lk 663 (K. Sein).

2.2.1.4. Põhjuslik seos

VÕS § 127 lg 4 alusel peab tekkinud kahju hüvitama üksnes juhul, kui kahju ja selle tekitanud asjaolu on omavahel põhjuslikus seoses. Põhjusliku seose tuvastamisel kasutatakse *conditio sine qua non* põhimõtet, kus ajaliselt eelnev sündmus loetakse hilisema sündmuse põhjuseks, kui ilma esimese sündmuseta poleks ajaliselt hilisemat sündmust toimunud.¹⁷⁷ Samuti põhjusliku seose kindlaks tegemiseks VÕS § 127 lg 4 alusel uuritakse objektiivset faktilist olukorda, kus vastutuse tekkimise seisukohalt on kahju kõik põhjused üheväärsed ehk ei saa liigitada kahju põhjuseid otsesteks ning kaudseteks.¹⁷⁸ Riigikohus on ka selgitanud, et kahjuhüvitisnõude kontrollimine kahju hüvitamise eesmärgi kaudu tähendabki põhjusliku seose olemasolu tuvastamist.¹⁷⁹

Kahju hüvitamise eesmärgiks (VÕS § 127 lg 1) töölepingu õigusvastasel ülesütlemisel on asetada töötaja võimalikult lähedale olukorrale, milles ta oleks olnud, kui töölepingut poleks üles öeldud. Seega, kui tööandja ei oleks töölepingut õigusvastaselt üles öelnud, siis ei oleks töötajale ka kahju tekkinud, see tähendab, et põhjuslik seos tööandja teo (ülesütlemine) ning tagajärje (töötajale tekkinud kahju ehk sissetuleku kaotus) vahel on olemas (VÕS § 127 lg 4). Teisiti väljendudes, kui tööandja ei oleks töösuhet seadusevastaselt lõpetanud, siis töötajal oleks sissetulek pikaks ajaliseks perioodiks kindlustatud. Seetõttu võib öelda, et põhjuslikus seoses tööandja ülesütlemisega on töötaja nii saamata jäänud töötasu (kuni töövaidlusorgani otsuse jõustumiseni) kui ka peale töölepingu lõppemist saamata jääv töötasu ning tekkinud mittevaraline kahju ehk töötajale ülesütlemisega põhjustatud stress ning hingelised läbielamised. Põhjusliku seose tuvastamisel tuleb aga lisaks arvestada samuti alternatiivseid kahju tekkimise põhjusi, kus alternatiivse põhjuslikkuse olemasolu korral võib võlgniku kahju hüvitamise kohustus olla väiksem või ka üldse välistatud.¹⁸⁰ Sellises olukorras oleks töötaja (hageja) ülesanne tõendada, et kahju võis tekkida tööandja (kostja) lepingu rikkumise (ülesütlemise) tagajärjel ning tööandja peaks tõendama, et kahju võis tekkida ka mingil muul (alternatiivsel) põhjusel¹⁸¹ (nt kui vaidluse all on tulevikus saamata jääva tulu kahjuna väljamõistmine). See näiteks kohalduks olukorras, kus tööandja on öelnud töölepingu üles küll õigusvastaselt, kuid samal ajal on välja tulnud, et tegelikult saaks tööandja lõpetada töölepingu ka seaduse nõuetega kooskõlas, näiteks seetõttu, et töötaja on oluliselt rikkunud oma

¹⁷⁷ RK 3-2-1-53-06 p 11, RK 3-2-1-173-12 p 18.

¹⁷⁸ RK 3-2-1-53-06 p 11.

¹⁷⁹ RK 3-2-1-137-05 p 11.

¹⁸⁰ RK 3-2-1-173-12 p 19.

¹⁸¹ RK 3-2-1-173-12 p 19.

töölepingulisi kohustusi (TLS § 88 lg 1 p-d 2-8). Sel juhul on võimalik väita, et kahju ehk saamata jääv töötasu peale töölepingu lõppemist on tekkinud mitte tööandja töölepingu õigusvastasest ülesütlemisest vaid töötaja enda teo tõttu, mis omakorda mõjutab väljamõistetava hüvitise suurust. Samuti näiteks oleks alternatiivne kahju tekkimise põhjus olemas, kui töötaja kaotab töövõime (juba olemasoleva haiguse tõttu) ning peab üldse töö tegemisest loobuma ja kaotab seetõttu sissetuleku.¹⁸² Samas ka kõikvõimalik kahju, mis on lepingu rikkumisega põhjuslikus seoses ei kuulu alati hüvitamisele, kuna kahju hüvitamise ulatust piiravad siin omakorda VÕS § 127 lg-d 3 ja 2 ehk kahju ettenähtavuse reegel ning rikutud kohustuse eesmärgiga arvestamine.¹⁸³

Analüüsitud kohtupraktikast nähtub aga, et TLS § 109 lg 1 alusel hüvitise väljamõistmisel ei analüüsi kohus eraldi ka põhjuslikku seost tööandja ülesütlemise ning töötajale tekkinud kahju vahel VÕS § 127 lg 4 mõttes, kuigi ka see võib mõjutada töötaja kasuks väljamõistetava hüvitise suurust.

2.2.2. Kasu mahaarvamine kahjuhüvitisest

VÕS § 127 lg 5 alusel arvatakse kahuhüvitisest maha igasugune kasu, mida kahjustatud isik sai kahju tekitamise tõttu, eelkõige säästetud kulud, välja arvatud, kui mahaarvamine oleks vastuolus kahju hüvitamise eesmärgiga. See tähendab, et kahju kandnud pool ei tohi pärast kahju tekkimise aluseks olevat sündmust olla paremas varalises olukorras, kui ta muidu oleks olnud.¹⁸⁴ Kasu mahaarvamiseks VÕS § 127 lg 5 alusel tuleb kontrollida järgmisi eelduseid: (a) kasu peab olema põhjuslikus seoses kahju tekitamisega ning (b) kasu mahaarvamine hüvitisest ei tohi olla vastuolus kahju hüvitamise eesmärgiga¹⁸⁵ (VÕS § 127 lg 1).

Seega, kui TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis on lepingu rikkumisest tulenev kahju nõue, siis tuleb hüvitise suuruse määramisel maha arvata sellest ka kasu, mida töötaja on saanud lepingu rikkumise ehk tööandja lepingu ülesütlemise tagajärjel (VÕS § 127 lg 5). Peamiseks kasu liigiks, mida töötaja võib saada ja mis on omakorda põhjuslikus seoses kahju tekitamisega ehk töölepingu ebaseadusliku ülesütlemisega, on Töötukassa makstav töötuskindlustushüvitis.

¹⁸² P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi, K. Sein (koostajad). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2016, § 127 komm p 4.11, lk 668 (K. Sein): autor on näidet veidi modifitseerinud.

¹⁸³ P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi, K. Sein (koostajad). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2016, § 127 komm, lk 668 (K. Sein), ka RK 3-2-1-53-06 p 13.

¹⁸⁴ *Ibid*, § 127 komm, lk 669 (K. Sein).

¹⁸⁵ *Ibid*, § 127 komm, lk 670 (K. Sein).

Töötuskindlustuse seaduse (*edaspidi TKindlS*) § 6 lg 1 alusel õigus töötuskindlustushüvitisele on kindlustatul, kes on töötuna arvele võetud tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 6 kohaselt ja kellel on töötuskindlustusstaazi vähemalt 12 kuud töötuna arvelevõtmisele eelnenud 36 kuu jooksul. Riigikohus on leidnud, et töövaidluse ajal töötajale makstud töötuskindlustushüvitis tuleb VÕS § 127 lg 5 järgi arvestada TLS § 109 lg 1 alusel hüvitise suuruse kindlaksmääramisel.¹⁸⁶ Praktikas arvestab töövaidlusorgan töötajale makstud töötuskindlustushüvitise viisil, et töötajale mõistetakse TLS § 109 lg 1 alusel hüvitist välja vastavalt väiksemas summas.¹⁸⁷ Kohus põhjendab seda asjaoluga, et töötaja saamata jäänud tulu on kaetud Töötukassa poolt makstud hüvitistega ning seeläbi on kahju kandnud isiku (töötaja) sissetulek enamjaolt säilinud.¹⁸⁸ Kindlasti on see õigustatud lähtudes kahju hüvitamise eesmärgist (VÕS § 127 lg 1), mis aga tähendab, et kahjustatud isik ei tohi pärast kahjuhüvitise väljamõistmist olla paremas olukorras, kui ta oleks siis, kui kahju tekitavat sündmust poleks toimunud.¹⁸⁹ Samas töötuskindlustushüvitise arvestamine VÕS § 127 lg 5 alusel tähendab, et tööandjapoolisel töölepingu ebaseadusliku ülesütlemisel töötajale tekkiv kahju kompenseeritakse sisuliselt suuremas osas töötajate endi poolt, sest esiteks töötuskindlustusmakset makstakse TKindlS § 40 lg 1 alusel kindlustatule makstud töötasult, palgalt ja muudelt tasudelt ning teiseks kindlustatu töötuskindlustusmakse määr on 1,6 %, tööandja töötuskindlustusmakse määr on aga 0,8 % TKindlS §-s 40 nimetatud summadel¹⁹⁰ ehk tööandja panus on kaks korda väiksem kui töötajal.

Seega, kui vaadelda TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis kahjuhüvitisena ning arvestada, et töötaja ei tohiks alusetult rikastuda kahju hüvitamise läbi, siis võiks kaaluda lähenemist, kus töötuskindlustushüvitise suurust arvestatakse küll TLS § 109 lg 1 hüvitise määramisel, kuid siis tekib Töötukassal õigus vastavas osas (või vähemalt mingis osas) nõuda makstud töötuskindlustushüvitis tööandjalt tagasi.¹⁹¹

Riigikohus on samuti leidnud, et TLS § 109 lg 1 hüvitist tuleb korrigeerida VÕS § 127 lg 5 järgi, arvates sellest maha sissetuleku, mida töötaja sai või oleks võinud saada oma tööjõudu

¹⁸⁶ RK 3-2-1-79-13 p 32.7.

¹⁸⁷ TlnRnK 30.09.2020 otsus nr 2-19-607 p 52, ka TrtRnK 11.07.2019 otsus nr 2-18-537 p 15.

¹⁸⁸ *Ibid.*

¹⁸⁹ P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi, K. Sein (koostajad). Völaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2016, § 127 komm, lk 669 (K. Sein).

¹⁹⁰ VV 21.09.2017 määrus nr 141 „Töötuskindlustusmakse määrad aastatel 2018–2021“, §§ 2, 3.

¹⁹¹ Lahendus sarnaselt TKindlS § 46 lg 2 või regress VÕS § 492 alusel; sarnane lahendus on ka Soome töölepingu seaduses (ptk 12, alaptk 3);

mujal rakendades.¹⁹² Riigikohus on selgitanud, et vastasel juhul oleks tegemist karistusliku hüvitisega, mis võib viia töötaja põhjendamatu rikastumiseni ning mis oleks vastuolus põhimõttega, et hüvitada tuleb tekkinud kahju.¹⁹³ Samas selline sissetulek, mida võiks maha arvata TLS § 109 lg 1 hüvitise suuruse määramisel, peab olema põhjuslikus seoses töölepingu ebaseadusliku ülesütlemisega VÕS § 127 lg 5 mõttes. Mahaarvamise tegemisel peab töövaidlusorgan hindama, millises ulatuses sai töötaja tasu töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise tagajärjel ning millises ulatuses sellest sõltumata (nt kui töötaja sai töötasu ka teise tööandja juures või muud tulu oma tööjõu kasutamisest).¹⁹⁴

Seega, kui töövaidlusorgan järgib kahju hüvitamise põhimõtteid ning arvestab VÕS § 127 lg-t 5 hüvitise väljamõistmisel TLS § 109 lg 1 alusel, siis võib piirata sellega oluliselt töötajale väljamõistetava hüvitise suurst. See tähendab võimalust mõista töötaja kasuks välja hüvitis üksnes tavaasuures (kolme kuu keskmise töötasu ulatuses), sest näiteks töötukassa poolt makstud töötuskindlustushüvitis või ka töötaja enda poolt teenitud sissetulek korvavad töötajal pärast töölepingu lõppemist tekkinud saamata jäänud tulu. Samas aga võiks siin arvestada, et tegemist ei ole majandustegevuses tegutsevate võrdsete lepingupartneriga, kellel puhul kehtib vähemalt eelduslikult ulatuslik lepinguvabadus¹⁹⁵ ning kus lepingurikkumise puhul tulebki tekkinud kahju ulatust hinnata rangelt vastavalt kahju hüvitamise reeglistikule ehk hüvitada üksnes tegelikult tekkinud kahju. Töövaidlusorgan saaks arvestada, et töölepingulises suhtes pooled on ebavõrdsed ning tööandja on ka töölepingu üles öelnud vastuolus seadusega ning seetõttu arvata kahjuhüvitisest VÕS § 127 lg 5 alusel maha kasu väiksemas määras. Seejuures tuleks VÕS § 127 lg 5 tõlgendada viisil, kus kasu mahaarvamine kahjuhüvitisest täies ulatuses (vastavalt saadud töötuskindlustushüvitisele või ka teenitud tulule) oleks vastuolus töötajale kahju hüvitamise eesmärgiga¹⁹⁶ (VÕS § 127 lg 1), arvestades töölepingu ülesütlemisel tekkinud ebaõiglust.

¹⁹² RK 3-2-1-80-15 p 31 (siin ilmselt Riigikohus mõtles ikkagi TLS § 109 lg 1 hüvitist, mitte TLS § 100 lg 3 hüvitist (kus TLS § 100 lg 3 hüvitis oleks TLS § 109 lg 1 hüvitise arvutamise lähtekohaks)).

¹⁹³ RK 3-2-1-80-15 p 31.

¹⁹⁴ RK 3-3-1-85-11 p 19.2 (seisukoht küll ATS § 135 lg 1 kohta, ATS vanas redaktsioonis), ATS 13.06.2012 redaktsioonis § 105 lg 5 p 3.

¹⁹⁵ RK 3-2-1-65-15 p 10 – kasutatud ainult lause sõnastust.

¹⁹⁶ RK 3-2-1-79-13 Jaak Luige eriarvamuse p 8 – sarnane lähenemine.

2.2.3. Kohtu diskretsioon kahjuhüvitise suuruse määramisel

VÕS § 127 lg 6 lause I alusel võib kohus otsustada hüvitise suuruse, kui kahju tekitamine on kindlaks tehtud, kuid kahju täpset suurust ei saa kindlaks teha, muu hulgas mittevarelise kahju tekitamise ja tulevikus tekkiva kahju korral. Riigikohus on selgitanud, et VÕS § 127 lg 6 eesmärk on kahjustatud isiku olukorra lihtsustamine juhul, kui kahju täpset suurust on raske tõendada.¹⁹⁷ Samuti on Riigikohus leidnud, et selle säte kohaldamiseks peab olema võimatu tõendada kahju täpset suurust.¹⁹⁸ Analoogiliselt sätestab ka TsMS § 233 lg 1, et kohus otsustab kahju suuruse oma siseveendumuse kohaselt kõiki asjaolusid arvestades, kui kahju täpset suurust ei õnnestu kindlaks teha või selle kindlakstegemine oleks seotud eriliste raskustega või ebamõistlikult suurte kuludega, samuti kui tegemist on mittevarelise kahjuga.¹⁹⁹

TLS § 109 lg 1 lause II aga sätestab töövaidlusorgani õiguse muuta hüvitise suurust, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve ehk toob välja kohtu või töövaidluskomisjoni diskretsiooniõigust hüvitise määramisel.²⁰⁰ TLS § 109 lg 1 lause I sõnastus on lähemal TsMS § 233 lg 1 sõnastusele, mis toob täpsemalt välja (kui VÕS § 127 lg 6), et kahju suuruse üle otsustades tuleb arvestada kõiki asjaolusid. Siin on ka oluline kohtu siseveendumus otsuse tegemisel ehk otsus peab olema kokkuvõttes õiglane. TLS § 109 lg 1 alusel töötajale väljamõistetav hüvitis peab olema samuti õiglane.²⁰¹

Riigikohus on näiteks leidnud, et TLS § 109 lg 1 II lause alusel hüvitise suuruse muutmisel tuleb arvestada muuhulgas töötaja töötatud ajaga ning ka poolte käitumisega²⁰² ehk siis, töövaidlusorgan kasutab oma kaalutusõigust hüvitise väljamõistmisel.

Näiteks arvestab töövaidlusorgan töösuhe kestusega ning töötaja enda käitumisega hüvitise vähendamisel. TVK on leidnud, et ühe – kahe aasta pikkuse tööstaaži puhul koosmõjus korduva töödistsipliini rikkumisega²⁰³ või ka tööandjale kahju tekitamisega²⁰⁴ on põhjendatud vähendada töötajale väljamõistetava hüvitise suurust kuni töötaja ühe või poolteise kuu töötasu suuruseni.²⁰⁵ Siin aga peab märkima, et kuigi töötajate töökohustuste täitmine nende juhtumite

¹⁹⁷ RK 3-2-1-97-07 p 12.

¹⁹⁸ RK 3-2-1-2-08 p 18.

¹⁹⁹ RK 3-2-1-81-02 p 16.

²⁰⁰ Sama E. Käärats, T. Treier, S. Suder, M. Pihl, M. Proos (koostajad). Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura, 2013, lk 174.

²⁰¹ *Ibid*, lk 174.

²⁰² RK 3-2-1-82-12 p 17.

²⁰³ TVK 27.08.2020 otsus nr 4-1/1197/20 p 27 jj.

²⁰⁴ TVK 02.07.2019 otsus nr 4-1/1332/19 p 10 jj.

²⁰⁵ TVK otsused nr 4-1/1332/19 ja 4-1/1197/20.

puhul võis olla küll etteheidetav, samas aga rikkumised ei olnud nii rasked, et tööandjatel oleks olnud õigus töötajaid ka eelnevalt hoiatamata lõpetada töösuhe erakorralise ülesütlemisega etteteatamistähtaaja järgimata (TLS § 97 lg-d 1, 2 ja 3).²⁰⁶ Olukorras, kus töötaja on küll rikkunud oma töökohustusi, kuid samal ajal pole ka tööandja korrektselt järginud seadusest tulenevaid nõudeid töölepingu ülesütlemisel²⁰⁷ (jätnud hoiatuse tegemata (TLS § 88 lg 3), ei järginud etteteatamistähtaega (TLS § 97 lg 2)), on töövaidlusorgan mõistnud TLS § 109 lg 1 aluselt töötaja kasuks hüvitis väiksemas määras kui reegelmäär (nt kuni kahe töötasu suuruses).²⁰⁸ Töövaidlusorgan on lugenud, et mingil määral on töötajal ebaseadusliku ülesütlemise tagajärjel kahju ikkagi tekkinud, kasvõi juba seetõttu, et tööandja ei järginud ülesütlemise etteteatamistähtaegu. Samas aga töötaja töökohustuste rikkumise tõttu tuleb juhinduda ka VÕS § 139 lg 1 regulatsioonist ning arvestada kahjustatud isiku ehk töötaja enda osa kahju tekkimisel ning sellepärast vähendada väljamõistetava hüvitise suurust.

Kui töövaidlusorgan mõistab TLS § 109 lg 1 I lause alusel hüvitis töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses välja (juhul kui töötaja on ka taotlenud üksnes sellises suuruses hüvitist), siis sellisel juhul ei kasuta töövaidlusorgan oma diskretsiooniõigust ning reegelmääras hüvitise väljamõistmist ei ole vaja ka eraldi põhjendada.²⁰⁹ Küll peaks töövaidlusorgan põhistama kolme kuu töötasu ulatuses hüvitise määramist olukorras, kus töötaja on taotlenud suuremas ulatuses hüvitise väljamõistmist.

Näiteks tsiviilasjas nr 2-20-10740²¹⁰ taotles töötaja TLS § 109 lg 1 alusel hüvitise välja mõistmist töötaja nelja kuu keskmise töötasu suuruses. Töötaja arvates oli töölepingu ülesütlemine TLS § 88 lg 1 p 2 alusel ebaseaduslik (ilma mõjuva põhjuseta), tööandja ei ole töötajat enne ülesütlemist hoiatanud (TLS § 88 lg 3) ega pakkunud teist töökohta (TLS § 88 lg 2), lisaks ei järginud tööandja ka ülesütlemise etteteatamistähtaega (TLS § 97 lg 2). Lisaks on töötaja välja toonud, et ta on vanaduspensionär ja seetõttu ei teki tal õigust töötuskindlustushüvitisele (TKindIS § 3 lg 2 p 5), ka COVID-19 pandeemia tõttu tekivad tal raskused uue töökoha leidmisega, mistõttu töötaja arvas, et on põhjendatud nelja kuu keskmise töötasu ulatuses hüvitise väljamõistmine, mis katab ka tulevikus tekkivat saamata jäävat tulu.

²⁰⁶ TVK otsused nr 4-1/1332/19 ja 4-1/1197/20.

²⁰⁷ Näiteks ka TVK 15.04.2010 otsus nr 4-1/263/19 p 21, siin määrati töötajale hüvitis kahe kuu töötasu suuruses, ka VMK 09.11.2020 otsus nr 2-20-8147 p 28 (hüvitis kahe kuu töötasu suuruses), PMK 02.09.2019 otsus nr 2-19-4562 (hüvitis kahe kuu töötasu suuruses).

²⁰⁸ *Ibid*, nt nendes asjades oli töötajatel pikem tööstaaž ja seega kokkuvõttes veidi suurem hüvitis.

²⁰⁹ TrtRnK 07.09.2020 otsus nr 2-19-9469 p 12.8.

²¹⁰ VMK 28.01.2021 otsus nr 2-20-10740.

Viru Maakohus leidis²¹¹, et töölepingu ülesütlemine on küll tühine (TLS § 104 lg 1), eelkõige tööandja vastuolulise käitumise tõttu (töötajat ei olnud hoiatatud tööga hakkamasaamise osas, temal lasti edasi tööülesandeid täita, seejärel aga öeldi leping etteteatamistähtaja järgimata üles). Kohus mõistis töötajale TLS § 109 lg 1 alusel hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses.²¹² Kohus arvestas hüvitise suuruse määramisel töötaja tööstaaži tööandja juures (üheksa aastat), etteteatamistähtaja järgimata jätmist, samuti ka seda, et töötaja töötas juhtival kohal. Kohus leidis, et töötaja ei ole tõendanud, et tema jaoks uue töökoha otsimine oleks väga keeruline ega mõjutatud COVID-19 pandeemiast, samuti märkis kohus, et töötaja pensionäriks olemine ei anna alust iseenesest hüvitise suuruse muutmiseks, kuna see asjaolu ei ole seotud töölepingu ülesütlemisega. Põhimõtteliselt leidis kohus, et töötaja ei ole piisavalt põhistanud ega toonud kohtu ette selliseid faktilisi asjaolusid, mis tõendaksid töötajal vähemalt nelja kuu keskmise töötasu ulatuses kahju tekkimist.

Kui tööandja ei järginud ülesütlemisel etteteatamistähtaega, siis juba sellega tekkis töötajale saamata jäänud tulu (tööandja teatas ülesütlemisest ette 53 päeva vähem, kui sätestab TLS § 97 lg 2). Ilmselt on ka mõjuv asjaolu, et töötaja on pensionil ja tal oleks tõepoolest raskem leida uus töökoht,²¹³ kui nooremas eas töötajal (ehk üldteada fakt) ning isegi kui töötaja leiaks uue töökoha, siis ei pruugi töötaja saada uuel kohal samaväärset positsiooni ega palka (töötaja oli tootmisdivisjoni juht), mis tekitab omakorda elukvaliteedi langust ja seega ka kahju (nii varalist kui ka mittevaralist). Samuti ei kompenseeri pensionäril tulevikus saamata jääva tulu ka töötukassa hüvitised. Ehk siin võiks küll arvata, et töötajal peaks olema tekkinud ka pärast töölepingu lõppemist (TLS § 107 lg 2 alusel) saamata jääv töötasu ehk varaline kahju. Samuti pole kohus näiteks arvestanud, et tööandjaks oli suurettevõtte (Enefit Solutions AS) ning sellise ettevõtte jaoks ei oleks kuidagi majanduslikult koormav maksta suuremas summas hüvitist töötajale, kelle tööleping lõpetati ebaõiglaselt ning vastuolus seadusega. Veel oleks võinud arvestada hüvitise suuruse määramisel, et töölepingu ülesütlemisel tekkib töötajale paratamatult mingil määral ka mittevaraline kahju (VÕS § 134 lg 1),²¹⁴ mida peaks tööandja ka hüvitama.

Tsiviilasjas nr 2-18-537²¹⁵ töötaja nõudis TLS § 109 lg 1 alusel hüvitist töötaja kuue kuu keskmise töötasu ulatuses. Töötaja (Räpina Aianduskooli õppedirektor) koondati keset

²¹¹ *Ibid*, p 59 jj.

²¹² VMK 28.01.2021 otsus nr 2-20-10740 p 65.

²¹³ VMK 28.01.2021 otsus nr 2-20-10740, kuigi siin asjas tõepoolest ei nähtu, et töötaja oleks pingutusi teinud uue töökoha otsimiseks.

²¹⁴ RK 2-16-708/54 p 24.

²¹⁵ TrtRnK 11.07.2019 otsus nr 2-18-537.

õppeaastat, kuid tegelikult haridusasutuses koondamissituatsiooni ei olnud. Töötaja koondamisel ei olnud järgitud etteteatamistähtaega. Töötaja tõi välja, et tal oleks raskendatud uue töökoha leidmine õppeaasta keskel ning palus välja mõista tekkinud nii varaline kui ka mittevaraline kahju. Tööandja maksis töölepingu lõppemisel töötajale koondamishüvitise (TLS § 100 lg 1)²¹⁶ ning samuti hüvitist ülesütlemise vähem etteteatatud aja eest (TLS § 100 lg 5). Maakohus tuvastas töölepingu ülesütlemise tühisuse koondamise tõttu (TLS § 89 lg 1, § 104 lg 1) ning mõistis TLS § 109 lg 1 alusel töötaja kasuks hüvitise töötaja kolme kuu keskmise töötasu suurus. Ringkonnakohus jättis maakohtu otsuse hüvitise suuruse osas muutmata ning muutis vastavalt ainult otsuse põhjendusi.²¹⁷ Ringkonnakohus leidis, et asjas ei ole tuvastatud asjaolusid, mis õigustaks suuremas määras hüvitise väljamõistmist, kuigi töötaja koondati ebaõiglaselt keset õppeaastat ning seetõttu oli töötaja kaheksa kuud töötanud. Kohus arvestas, et töötaja saamata jäänud tulu on kaetud eelkõige töötukassa makstud töötuskindlustushüvitistega ning ka tööandja poolt makstud kompensatsiooniga ülesütlemisest vähem etteteatatud aja eest (60 kuupäeva eest), samuti võttis kohus arvesse neid summasid VÕS § 127 lg 5 alusel (ehk ülesütlemise tagajärjel saadud kasuna). Kokkuvõtlikult sedastas Ringkonnakohus, et kolme kuu keskmise töötasu suuruses hüvitis on kooskõlas mõlema poole huvidega, ei koorma tööandjat liigset (kuna tegemist ei ole äriühinguga) ega ei rikasta töötajat alusetult, kuid tagab töötajale nii varalise kui ka mittevaralise kahju hüvitamist.²¹⁸

Arvestades eelpool analüüsitud ringkonnakohtu otsust, on võimalik märkida järgmist. Töötaja on saanud kokkuvõttes töölepingu lõpetamisega seoses hüvitisi kokku viie kuu keskmise töötasu ulatuses (arvestades tööandja poolt makstud hüvitist ülesütlemisest vähem etteteatatud aja eest 60 päeva eest ja kohtu poolt mõistetud kolme kuu suuruses TLS § 109 lg 1 alusel hüvitist). Samas aga töövaidlus kestis kokku 17 kuud (1 a 5 k) ehk tegelikult siin teoreetiliselt saaks mõista töötaja kasuks välja pärast töölepingu lõppemist (TLS § 107 lg 2 alusel) saamata jääva töötasu kuni Ringkonnakohtu otsuse jõustumiseni ehk veel hüvitist 14. kuu töötaja keskmise töötasu ulatuses²¹⁹ (17 k – 3 k = 14 k) või ka vähemalt hüvitist perioodi eest kuni uue töökoha leidmiseni (töötaja oli kokku kaheksa kuud töötanud²²⁰). Vastavalt kahju hüvitamise

²¹⁶ Makstud koondamishüvitise (TLS § 100 lg 1) tasaarvestas maakohus töötajale TLS § 109 lg 1 alusel makstava hüvitisega.

²¹⁷ TrtRnK 11.07.2019 otsus nr 2-18-537 p 8 jj.

²¹⁸ *Ibid*, p 15.

²¹⁹ Selline lahendus peaks olema võimalik ka RK 3-2-1-79-13 p 32.3 kohaselt. Vt ka TrtRnK 26.06.2018 otsus nr 2-16-9052, siin kohus mõistis hüvitist töötaja 12. kuu töötasu ulatuses välja (seda lahendit analüüsitakse järgnevalt).

²²⁰ Siin peaks arvestama, et töötuskindlustushüvitise suurus ei kata 100% kaotatud töötasu, üksnes osa töötasust vastavalt TKindIS § 9 lg-le 1 ja 2.

reeglitele peaks sellisest hüvitisest maha arvama sama perioodi eest saadud tulu VÕS § 127 lg 5 alusel (töötuskindlustushüvitis).

Tsiviilasjas nr 2-16-9052²²¹ ütles tööandja töötajaga töölepingu üles esialgselt TLS § 88 lg 1 p-de 5 ja 6 alusel, seejärel aga TLS § 89 lg 1 alusel koondamise tõttu. Algselt nõudis töötaja hüvitist TLS § 109 lg 1 alusel kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Asja esimesel läbivaatamisel maakohus lõpetas töölepingu TLS § 107 lg 2 alusel alates 10.08.2016 ning mõistis tööandja kasuks hüvitise töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Apellatsioonimenetluses nõudis töötaja enda tööle ennistamist ning mõista tööandjalt saamata jäänud töötasu perioodi eest, mil töötaja oli töölt kõrvaldatud. Ringkonnakohus tühistas maakohtu otsuse osaliselt ja saatis asja uueks läbivaatamiseks maakohtusse väljamõistetud hüvitise suuruse ja menetluskulude jaotuse osas. Asja uuel läbivaatamisel maakohtus nõudis töötaja varalise kahju hüvitamist summas kokku 67 026 eurot (so saamata jäänud tulu töölepingu lõpetamisest augustis 2016 kuni septembrini 2017 ja tulevikus saamata jääv tulu alates oktoobrist 2017 kuni pensioniea saabumiseni) ja mittevaralise kahju hüvitamist summas 20 000 eurot (töötaja tõi välja, et töölepingu ebaseaduslik ülesütlemine oli talle šokk, tal diagnoositi raske depressioon ja tema elukvaliteet on selle tõttu langenud).

Asja uuel läbivaatamisel leidis maakohus, et töötaja esitatud asjaolud ja tõendid (ka mittevaralise kahju tekkimise osas) annavad aluse mõista TLS § 109 lg 1 lause II alusel suurema hüvitise ning pidas põhjendatuks mõista töötaja kasuks töötaja 12. kuu keskmise töötasu suuruses hüvitis (ehk siis saamata jäänud tulu alates 10.08.2016 kuni 18.05.2017, so pärast lepingu lõppemist kuni kohtuotsuse jõustumiseni). Asja teistkordsel läbivaatamisel jättis Tartu Ringkonnakohus maakohtuotsuse muutmata.

Kohus arvestas tulevikus saamata jäänud tulu väljamõistmisel, et töötajal on kohustus kahju vähendada ehk otsida endale uus töökoht (VÕS § 139 lg 1 ja 2) ning märkis, et töötaja vanus ei ole takistuseks uue töökoha leidmiseks (töötaja oleks jõudnud pensioniikka seitsme aasta pärast). Samuti kohus leidis, et töötaja nõutud mittevaralise kahjuhüvitis summas 20 000 eurot ei ole mõistlik ega ühiskonna üldise heaolu tasemele vastav summa, kuigi kohus mõõnis, et töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise ja ka töövaidluse tõttu võisid töötajal diagnoositud

²²¹ TrtRnK 26.06.2018 otsus nr 2-16-9052.

haigused mingil määral süveneda. Kokku sai töötaja hüvitist TLS § 109 lg 1 alusel 7 875,36 eurot (töötuskindlustushüvitist sai töötaja 1884 eurot²²²).²²³

Selles tsiviilasjas on positiivne, et kohus tunnistas töötaja õiguse saada kahjuhüvitist saamata jäänud tuluna alates töölepingu ebaseadusliku ülesütlemisest kuni TLS § 107 lg 2 alusel töölepingu lõpetamise otsuse jõustumiseni²²⁴ (al 10.08.2016 kuni 18.05.2017), so hüvitis töötaja kümne kuu keskmise töötasu ulatuses. Seega mittevaralise kahju hüvitamiseks sai töötaja hüvitist kahe kuu keskmise töötasu ulatuses (kokku oli hüvitis 12. kuu keskmise töötasu suuruses). Samas tuleb siinkohal märkida, et väljamõistetud 12. kuu töötasu suuruses hüvitise summa ei olnud ka kuigi suur, kuna töötaja keskmine töötasu oli kõigest 656,28 eurot, milline asjaolu ilmselt lasi kohtul välja mõista ka sellises ulatuses hüvitist. Samas aga ka selles lahendis hüvitise suuruse määramisel ei lugenud kohus arvestatavaks asjaoluks näiteks töötaja vanust ega ka töötaja väidet, et tal oleks raske leida uuesti erialast tööd. Siinkohal peaks kohtuga nõustuma, et kui töötajal jäi kuni pensioniea saabumiseni seitse aastat, siis selle ajaga ilmselt töötaja ikkagi leiaks mingisuguse uue töökoha. Kohus märkis, et VÕS § 139 lg-st 2 ei tulene, et kahju vähendamiseks võib piirduda üksnes erialase või samaväärse töö otsimisega. Vastu võiks väita, et isegi arvestades VÕS § 139 lg-te 1 ja 2 regulatsiooni ei saaks töötajal olla kohustuslik otsida endale mistahes uus töökoht üksnes selleks, et vähendada tekkinud kahju, mida muidu peaks töötajale kompenseerima tööandja ise, kes on eelnevalt vastuolus seadusega ja ilma mingisuguse põhjuseta töötajaga lepingu üles öelnud. Kui tööandja ütleb ebaseaduslikult töötaja töölepingu üles, siis on ka loogiline, et tööandja ka kannab riski, et töötaja ei pruugigi leida uut töökohta niipea ning töötaja ei soovi ka asuda mitteerialast tööd tegema peale töökoha kaotamist (ehk VÕS § 127 lg-d 3 ja 2). Seetõttu võiks, autori arvates, töövaidlusorgan TLS § 109 lg 1 lause II alusel hüvitise suuruse määramisel ning diskretsiooni kohaldades pigem keskenduda tööandja rikkumistele ja kohustustele töötaja ees, mitte aga rõhutama töötaja kohustusi peale seda, kui tööandja on töösuhte ebaõiglaselt lõpetanud ja jätnud töötaja ilma sissetulekuta.

Tsiviilasjas nr 2-19-607²²⁵ nõudis töötaja TLS § 109 lg 1 alusel (peale nõude suurendamise avalduse esitamist) mittevaralise kahju hüvitamist kuue kuu keskmise töötasu ulatuses summas 10 800 eurot ning varalise kahju hüvitamist ühekordses summas kohtuotsuse tegemise seisuga

²²² Selle summa kohus ei ole maha arvanud või sellega arvestanud VÕS § 127 lg 5.

²²³ TrtRnK 26.06.2018 otsus nr 2-16-9052 p 9.

²²⁴ Vastavalt RK 3-2-1-79-19 p 32.3.

²²⁵ TlnRnK 30.09.2020 otsus nr 2-19-607.

ning edaspidi summas 1800 eurot kuni uue töö leidmiseni või kuni kohtuotsuse jõustumiseni. Töösuhte lõppemisel maksis tööandja töötajale kompensatsiooni töötaja kahe kuu töötasu ulatuses (3600 eurot). Maakohus tuvastas töölepingu ülesütlemise tühisuse TLS § 88 lg 1 p 2 alusel (TLS § 104 lg 1) ja lõpetas töölepingu TLS § 107 lg 2 järgi. Maakohus leidis, et on põhjendatud mõista töötaja kasuks mittevaralise kahjuhüvitist töötaja kuue kuu keskmise töötasu suuruses (10 800 eurot), samuti arvestas kohus, et töötajal on tekkinud saamata jäänud tulu perioodi eest, mil töötaja oli töötanud (alates lepingu ülesütlemisest 14.12.2018 kuni 14.12.2019 ehk 12 kuud). Seejuures arvas kohus sama perioodi eest saadud töötuskindlustushüvitise töölepingu lõpetamise hüvitise suuruselt maha (VÕS § 127 lg 5). Kohus mõistis TLS § 109 lg 1 alusel hüvitist ühekordses summas kokku 27 214,52 eurot. Lisaks mõistis maakohus töötajale ka igakuine hüvitis summas 1800 eurot alates kohtuotsuse tegemise ajast kuni kohtuotsuse jõustumiseni. Samuti tasaarvestas kohus töötajale tööandja poolt makstud ülesütlemishüvitis (3600 eurot) töötaja TLS § 109 lg 1 hüvitisega. Ringkonnakohus tühistas osaliselt maakohtu otsuse kahjuhüvitise väljamõistmise ja menetluskulude jaotuse osas. Ringkonnakohus leidis, et TLS § 109 lg 1 alusel hüvitise mõistlikuks suurusks on töötaja kuue kuu keskmise töötasu (10 800 eurot), mis katab tekkinud nii varalise kui ka mittevaralise kahju. Ringkonnakohus viitas VÕS § 139 lg-le 1 ja 2 tulevikus saamata jäänud tulu väljamõistmisel, millest tulenevalt on töötajal kohustus kahju vähendada kahju ning vajadusel otsida endale uus töö. Kolleegium seejuures märkis, et see ei ole üldteada fakt, et 60-aastaseid ei võeta tööle (kuigi neil on olemas vajalikud eeldused). Ringkonnakohus leidis, et töötaja nõutud mittevaralise kahju hüvitis summas 10 800 eurot ei ole õiglane ega mõistlik summa, väljamõistetud hüvitis kuue kuu keskmise töötasu suuruses seejuures katab töötajal ka mittevaralise kahju tekkimist. Samuti luges Ringkonnakohus hüvitise väljamõistmisel oluliseks asjaoluks töötaja lühikest tööstaaži tööandja juures (11 kuud). Üllatuslikult arvas aga Ringkonnakohus, et on positiivne asjaolu, et tööandja maksis töötajale vabatahtlikult töölepingu ülesütlemisel töötaja kahe kuu keskmise töötasu ulatuses hüvitist.²²⁶ Siin peaks aga märkima, et seejuures tööandja lõpetas töölepingu TLS § 88 lg 1 p 2 alusel etteteatamistähtaaja järgimata (ülesütlemise avalduse kätte saamisest järgmisest päevast), ilma töötajat eelnevalt hoiatamata (TLS § 88 lg 3) ning ka teist töökohta pakkumata (TLS § 88 lg 2). Lisaks tuleb arvestada, et tööandjal oli ka seaduslik võimalus lõpetada töötajaga tööleping ka näiteks katseajal, kui tööandja arvas, et töötaja ei tule tööga piisavalt hästi toime.²²⁷

²²⁶ TlnRnK 30.09.2020 otsus nr 2-19-607 p 51.

²²⁷ Vt TlnRnK 30.09.2020 otsus nr 2-19-607 p 13, tööandja selgitused.

Autori arvates antud lahendis (tsiviilasja nr 2-19-607) maakohus otsustas õiglaselt, et töötajal on õigus saada TLS § 109 lg 1 alusel saamata jäänud tuluna hüvitist alates töölepingu ebaseaduslikust ülesütlemisest kuni kohtuotsuse tegemise päevani (ehk 12 kuu eest).²²⁸ Näiteks samasugusele otsusele on jõutud ka tsiviilasjas nr 2-16-9052,²²⁹ kus Ringkonnakohus hiljem kinnitas ka maakohtu otsuse hüvitise suuruse osas (välja mõistetud hüvitis 12 kuu ulatuses alates lepingu ebaseaduslikust ülesütlemisest kuni TLS § 107 lg 2 alusel töölepingu lõpetamise otsuse jõustumiseni). Tsiviilasjas nr 2-19-607 mõistis maakohus lisaks ka saamata jäänud tuluna töötaja kasuks välja igakuist hüvitist töötasu suuruses kuni kohtuotsuse jõustumiseni (VÕS § 136 lg 1). Samas aga selline lahendus on tegelikult vastuolus Riigikohtu seisukohaga,²³⁰ mille kohaselt peab töövaidlusorgan TLS § 109 lg 1 alusel mõistma hüvitist välja ühtse rahasummana. Ka VÕS § 136 lg 1 alusel tuleb kahju eeskätt hüvitada ühekordselt makstava summana (va kui kahju iseloomule on mõistlik kahju hüvitamine perioodiliste maksetena). Ringkonnakohus ei toetanud sellist maakohtu lahendust ning mõistis töötaja kasuks TLS § 109 lg 1 lause II alusel hüvitist töötaja kuue kuu keskmise töötasu ulatuses nii varalise kui ka mittevaralise kahju katteks. Samas siin võiks arvestada, et töövaidlus kestis kokku 21 kuud²³¹ ning oleks võinud kaaluda töötajale saamata jäänud tuluna ka 12 kuu keskmise töötasu ulatuses hüvitise määramist, eriti arvestades asjaolu, et töötaja oli maakohtu otsuse tegemise ajal ikka veel töötanud. Kuigi tõepoolest töötajal oli ainult 11 kuud tööstaaži tööandja juures, mida Ringkonnakohus ka arvestas hüvitise suuruse määramisel.

Kokkuvõtlikult saab välja tuua järgmised põhimõtted seoses töövaidlusorgani diskretsiooni teostamisega TLS § 109 lg 1 II lause alusel. Töövaidlusorganite praktika on palju ühtlasem hüvitiste suuruse vähendamisel, kus peamiseks arvestatavaks asjaoluks on töötaja enda osa (ehk töökohustuste rikkumine) töölepingu ülesütlemises (VÕS § 139 lg 1), samuti arvestatakse ka tööandja poolt seadusest tulenevate ülesütlemise reeglite mittejärgimist (TLS § 88 lg 3, § 97 lg-d 1 ja 2). TLS § 109 lg 1 alusel vähendatud hüvitiste suurused on enam-vähem sarnased (so ühe – kahe keskmise töötasu suuruses). Hüvitise suurendamise osas on töövaidlusorganite praktika erinev. Pigem nähakse, et ei ole vajadust ega põhjust suurendada TLS § 109 lg 1 alusel hüvitise suurust ning et töötajale ebaseadusliku ülesütlemisega tekitatud kahju katab ka kolme keskmise töötasu suurune hüvitis. Samas peab arvestama, et töövaidlus võib kesta ka kuni kaks aastat

²²⁸ TlnRnK 30.09.2020 otsus nr 2-19-607 p 21 ehk vastavalt RK 3-2-1-79-13 p 32.3 alusel seisukohale.

²²⁹ TrtRnK 26.06.2018 otsus nr 2-16-9052.

²³⁰ RK 3-2-1-79-13 p 32.4.

²³¹ Alates 14.12.2018 töölepingu ebaseaduslikust ülesütlemisest kuni 30.09.2020 Ringkonnakohtu otsuse tegemise päevani.

(vaidlus TVK-s, maakohtus ja ringkonnakohtus). Lisaks ei loeta kuigi arvestatavaks asjaoluks, et töötajal on olnud raskused uue töökoha leidmisega, samuti ei arvestata töötaja vanusega, kus lähenev pensioniiga ei anna just palju lootust leida samaväärset töökohta ning seeläbi säilitada elukvaliteedi taset. Töövaidlusorganid kohalduvad pigem jäigalt VÕS § 139 lg-te 1 ja 2 regulatsiooni, tõlgendades seda viisil, kus töötajal on väga ulatuslik kohustus otsida endale uus töökoht selleks, et tekkivat kahju vähendada. Samas aga siin peaks arvestama, et uue töökoha leidmine ei ole võrreldav asendustehingu tegemisega majandussuhetes ning mõnikord võib uue töökoha leidmine võtta kaua aega (nt ka terve aasta). Lisaks ei peaks töötaja olema kohustatud tegema mitteerialast tööd üksnes selleks, et tööandja saaks maksta vähem kahjuhüvitist. Samuti pigem ei loeta võimalikuks mõista töötaja kasuks välja saamata jäänud tuluna hüvitis alates töölepingu ebaseaduslikust ülesütlemisest kuni TLS § 107 lg 2 alusel töölepingu lõpetamise otsuse jõustumiseni. Lisaks loetakse, et ka kolme kuu keskmise töötasu suurune hüvitis korvab töötajale tekkinud mittevaraline kahju töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise puhul. Töötajate poolt mittevaralise kahju hüvitamiseks nõutud summasid suuruses 20 000 eurot²³² kui ka 10 800 eurot²³³ ei loeta praktikas mõistlikuks, õiglaseks ega ühiskonna üldise heaolu tasemele vastavateks rahasummadeks ning mittevaralise kahju hüvitamiseks mõistetakse pigem hüvitist tagasihoidlikus ulatuses (kohtuotsustest ei tule alati ka selgelt välja kui suurt osa hüvitist mõistis kohus mittevaralise kahju katteks). TLS § 109 lg 1 II lause alusel on töövaidlusorganite poolt mõistetud töötajate kasuks välja hüvitised alates nelja kuu keskmisest töötasu suurusest kuni kaheteistkümne kuu keskmise töötasu suuruseni.²³⁴

2.2.4. Kahju hüvitamise ulatuse piiramine VÕS § 139 ja § 140 alusel

VÕS § 139 lg 1 alusel kui kahju tekkis osaliselt kahjustatud isikust tulenevatel asjaoludel või ohu tagajärjel, mille eest kahjustatud isik vastutab, vähendatakse kahjuhüvitist ulatuses, milles need asjaolud või oht soodustasid kahju tekkimist. VÕS § 139 lg 2 aga sätestab kahjustatud isiku kohustuse kahju tekkimist või suurenemist vältida ja juba tekkinud kahju vähendada, kuigi üksnes kui seda võis kahjustatud isikult mõistlikult oodata. PECL art 9:504 sätestab, et kahju tekitaja ei vastuta kahju tekkimise eest ulatuses, milles seda soodustas kahjustatud isik ise.²³⁵

²³² TrtRnK 26.06.2018 otsus nr 2-16-9052 p 9.

²³³ TlnRnK 30.09.2020 otsus nr 2-19-607 p 50.

²³⁴ Nt vt TMK 16.10.2020 otsus nr 2-19-12371 (4 kuud hüvitist), ka TrtRnK 26.06.2018 otsus nr 2-16-9052 (6 kuud hüvitist), TlnRnK 30.09.2020 otsus nr 2-19-607 (12 kuud hüvitist).

²³⁵ *Principles of European Contract Law* art 9:504: *Loss Attributable to Aggrieved Party*. <https://www.trans-lex.org/400200>

PECL art 9:505 lg 1 kohaselt peab kahjustatud isik võtma ette mõistlikud sammud kahju vähendamiseks.²³⁶

VÕS § 140 lg 1 alusel võib kohus kahjuhüvitist vähendada, kui kahju hüvitamine täies ulatuses oleks kohustatud isiku suhtes äärmiselt ebaõiglane või muudel põhjustel mõistlikult vastuvõtmatu. Seejuures tuleb arvestada kõiki asjaolusid, eelkõige vastutuse iseloomu, isikutevahelisi suhteid ja nende majanduslikku olukorda, sealhulgas kindlustuse olemasolu.

Riigikohus on leidnud, et on võimalik kohaldada VÕS § 139 ja § 140 samaaegselt, kuna nende sätete eeldused ei kattunud.²³⁷ Samuti VÕS § 140 lg 1 kohaldamisel saab arvestada asjaoludega, mis ei ole seotud pooltevahelise õigussuhtega nagu näiteks poolte majandusliku seisundiga.²³⁸

Riigikohus on selgitanud, et VÕS § 139 lg 1 alusel saab kahju hüvitist isikust tulenevatel asjaoludel vähendada (I alt), kui kahju tekkimine on põhjuslikus seoses kahjustatud isikust tuleneva asjaoluga.²³⁹ Selleks, et piirata kahju hüvitamise ulatust VÕS § 139 lg 2 alusel kahju vältimise või vähendamise kohustuse rikkumise tagajärjel, peab selle kohustuse rikkumine olema põhjuslikus seoses kahju tekkimisega.²⁴⁰ Lisaks on Riigikohus selgitanud, et VÕS § 139 kui ka VÕS § 140 regulatsiooni kohaldab kohus ilma kohustatud isiku taotluseta ning hüvitise vähendamiseks piisab sellest, et vähendamise asjaolud on esitatud. Siin peab märkima, et varasemas praktikas on Riigikohus leidnud hoopis, et VÕS § 139 kui ka VÕS § 140 ei pea kohus kohaldama omal algatusel vaid kohustatud pool peab seda kohtult taotlema.²⁴¹

Töövaidlusorganid kohaldavad VÕS § 139 lg 1 (I alt) regulatsiooni eelkõige olukorras, kus töövaidluse asjaoludest tuleneb, et töötaja on ka oma käitumisega panustanud töölepingu ülesütlemisse ning seetõttu on ka põhjendatud TLS § 109 lg 1 II lause alusel hüvitise suuruse vähendamine. Töövaidlusorganite analüüsitud praktika kohaselt on tööandjad enamikul juhtudel toonud töövaidlusorgani ette töötaja käitumisega seotuid asjaolusid, mille alusel võib kõne alla tulla kahjuhüvitise ulatuse vähendamine (VÕS § 139 lg 1). Nende juhtumite puhul on töövaidlusorgan vastavalt ka leidnud omal algatusel, et on põhjendatud TLS § 109 lg 1 II lause

²³⁶ *Principles of European Contract Law* art 9:505: *Reduction of Loss*. <https://www.trans-lex.org/400200>

²³⁷ RK 3-2-1-46-15 p 12.

²³⁸ RK 3-2-1-46-15 p 12.

²³⁹ RK 2-17-15364/59 p 15.

²⁴⁰ P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi, K. Sein (koostajad). *Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207)*. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2016, § 139 komm, lk 736 (K. Sein).

²⁴¹ RK 3-2-1-11-11 p 16 (ka RK 3-2-1-169-10 p 16, RK 3-2-1-161-10 p 12), aga ka RK 3-2-1-46-15 T. Tampuu ja J. Luige eriarvamus.

alusel hüvitise suurust vähendada.²⁴² Analüüsitud praktikast kahel korral on aga tööandja esitanud töövaidlusorganile selgesõnalise taotluse vähendada TLS § 109 lg 1 alusel väljamõistetava hüvitise suurust arvestades tööandja poolt toodud asjaolusid (ehk töötaja käitumise tõttu).²⁴³

Töövaidlusorganite praktikas tuleb samuti kohaldamisele VÕS § 139 lg 2, mille kohaselt on kahjustatud isikul kohustus vähendada juba tekkinud kahju, kui kahjustatud isikult võib seda mõistlikult oodata. Kohus arvestab VÕS § 139 lg-te 1 ja 2 regulatsiooniga TLS § 109 lg 1 II lause alusel hüvitise suuruse määramisel tulevikus saamata jääva tulu osas. Kuna tulenevalt VÕS § 139 lg-st 1 ja 2 on töötajal kohustus tekkinud kahju vähendada, siis tuleb tal vajadusel otsida endale uus töökoht.²⁴⁴ Kohtupraktikas ollakse seisukohal, et VÕS § 139 lg 2 alusel kahju vähendamiseks ei saa piirduda üksnes erialase või samaväärse töö otsimisega.²⁴⁵ Samas kui arvestada, et kahju vähendamise kohustus kehtib üksnes mõistlikkuse piires, siis ei saa sellest lähtuvalt panna töötajale liiga ulatusliku kohustust otsida endale milline iganes töökoht ainult selleks, et tekkinud kahju vähendada. Ilmselt on mõistlik oodata, et töötaja hakkab endale uut töökohta otsima, sest ilma sissetulekuta ei olegi võimalik toime tulla, kuid samas ei ole õigustatud oodata, et töötaja peab kohe leppima ka mitteerialase töö tegemisega. Näiteks ei oleks kuidagi mõistlik oodata, et õpetaja, jurist või insener peaks kohe peale töö kaotamist töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise tõttu asuma tööle koristajana või müüjana. VÕS § 139 lg-te 1 ja 2 kohaldamisega seoses on tööandjad näiteks taotlenud kahel korral kohtult sõnaselgelt TLS § 109 lg 1 väljamõistetava hüvitise suuruse vähendamist²⁴⁶ ning ühel korral tugines tööandja asjaoludele, mis õigustaksid hüvitise suuruse vähendamist. Näiteks tsiviilasjas nr 2-19-607 on aga tööandja lisaks ka taotlenud mittevaralise kahju hüvitamise ulatuse vähendamist VÕS § 140 lg 1 alusel.²⁴⁷

Kokkuvõtvalt võib asuda seisukohale, et pigem on, autori arvates, õigustatud Riigikohtu seisukoht, mille kohaselt kahju hüvitise vähendamist VÕS § 139 lg-te 1 ja 2 ja § 140 lg 1 alusel peab kohustatud isik kohtult taotlema.²⁴⁸ Nende sätete kohaldamine aga töövaidluses võib

²⁴² Vt nt TVK otsused nr 4-1/1197/20, 4-1/261/20, 4-1/263/19; PMK 02.09.2019 otsus nr 2-19-4562, VMK 09.11.2020 otsus nr 2-20-8147.

²⁴³ Vt TVK 08.10.2020 otsus nr 4-1/1962/20 p 26 (siin mõisteti välja hüvitis kolme kuu töötasu suurus), TVK 02.07.2019 otsus nr 4-1/1332/19 p 7 (siin mõisteti hüvitis ühe kuu töötasu suuruse, arvestades ka töötaja töökohustuste rikkumisi).

²⁴⁴ TrtRnK 26.06.2018 otsus nr 2-16-9052 p 9, TlnRnK 30.09.2020 otsus nr 2-19-607 p 47.

²⁴⁵ *Ibid.*

²⁴⁶ TMK 16.10.2020 otsus nr 2-19-12371, TlnRnK 30.09.2020 otsus nr 2-19-607.

²⁴⁷ TlnRnK 30.09.2020 otsus nr 2-19-607 p 16.

²⁴⁸ RK 3-2-1-11-11 p 16.

ilmselt ulatuslikult piirata TLS § 109 lg 1 alusel väljamõistetava hüvitise suurust (mh tulevikus saamata jääva tulu väljamõistmist), seetõttu võiks neid sätteid kohaldada tööandja põhistatud taotlusel ning ikkagi lähtudes mõistlikkuse kriteeriumist.

2.3. Võimalikud TLS muudatused

Siin, arvestades eelnevat, võib teha järelduse, et töötaja jaoks on võrdlemisi lihtne saada TLS § 109 lg 1 alusel hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses, millega seejuures loetakse kaetuks nii varaline kui ka mittevaraline kahju. Kui aga töötaja nõuab tööandjalt hüvitist suuremas ulatuses, näiteks nelja või kuue kuu keskmise töötasu ulatuses, siis enamikul juhtudel ollakse praktikas seisukohal, et töötaja poolt toodud asjaolud ning põhjendused ei õigusta suuremas ulatuses hüvitise väljamõistmist. Teisisõnu, praktikas leitakse, et üksnes erakordsed asjaolud (nt tugev stress või pikk haigus, mis tekkisid pärast töölepingu ülesütlemit või pikk töötütu olek vms) saavad õigustada TLS § 109 lg 1 II lause alusel suuremas ulatuses hüvitise väljamõistmist. Sellise jäiga lähenemisega kindlustatakse hoopis tööandjate jaoks üsna mugav olukord, kus enamik tööandjaid saab üsnagi kindlalt arvestada, et isegi kui töövaidlusorgan leiab, et töölepingu ülesütlemine on ebaseaduslik ja seetõttu tühine, siis ebaseadusliku käitumise tagajärjel tuleb tööandjal maksta ainult töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses hüvitist ning mitte rohkem. Siinkohal on võimalik öelda, et kolme kuu keskmise töötasu piires tuleb töövaidlusorganil tihtipeale jääda ka just kahju hüvitamise reeglite tõttu, eeskätt VÕS § 127 lg 1 ja VÕS § 127 lg 5 tõttu, kuid ka VÕS § 139 lg-d 1 ja 2 piiravad väljamõistetava kahjuhüvitise suurust. Lisaks on tööandjal TLS § 107 lg 2 alusel antud võimalus igajuhul lõpetada tööleping ebamugava töötajaga, kelle töölepingu oli ennem ebaseaduslikult ülesöeldud.

Seega, arvestades hetkel kehtiva TLS sõnastust ning lisades siia Riigikohtu TLS § 109 lg 1 tõlgendust ning aktuaalset praktikat, saab küll öelda, et töötaja õigused töölepingu ebaseaduslikul ülesütlemisel saaksid olla efektiivsemalt kaitstud.

Selleks, et kaitsta efektiivsemalt töötaja õigusi töölepingu ülesütlemisel, oleks mõeldav muuta TLS regulatsiooni.

Näiteks oleks võimalik muuta TLS § 107 lg 2 sõnastus ning anda töölepingu lõpetamise taotluse õiguse ainult töötajale. Just töötaja on kahjustatud pooleks töölepingu ebaseadusliku

ülesütlemise puhul ning just töötajal peaks olema õigus otsustada, kas ta tahab töösuhet jätkata. Seejuures peaks arvestama, et töölepingulises suhtes ei ole pooled võrdses olukorras ning just töötaja kui nõrgema poole varalised huvi ehk sissetulek vajavad rohkem kaitset. Kui töötaja leiab, et tema jaoks on hetkel tähtsam sissetuleku säilitamine, siis peab töötajal olema võimalus töösuhet jätkata.

Kui TLS § 107 lg 2 alusel oleks ainult töötajal võimalik taotleda töölepingu lõpetamist, siis oleks ka TLS § 108 regulatsioon praktikas kasutatav.

Samuti selleks, et tagada töötaja õiguste efektiivsemat kaitset töölepingu ebaseaduslikul ülesütlemisel oleks mõeldav muuta ka TLS § 109 sõnastust. Praegu TLS § 109 lg 1 I lause põhineb kolme kuu keskmise töötasu ulatuses hüvitise eeldusel. TLS § 109 lg 1 II lause annab töövaidlusorganile ulatusliku kaalutusõiguse hüvitise suuruse määramisel. Riigikohtu tõlgendus muutis regulatsiooni kahju hüvitamise nõudeks.

Autori arvates, võiks aga TLS § 109 lg 1 nõue olla hoopis sätestatud seadusest tulevana leppetrahvina, kus kolme kuu keskmise töötasu suuruses hüvitis on miinimum ning näiteks maksimaalne hüvitis võiks olla ulatuses kuni 24. kuud.²⁴⁹ Leppetrahvi nõudmine eeldab üksnes, et on kindlaks tehtud lepingu rikkumine ning seda saab nõuda tegelikult kahjust sõltumata (VÕS § 158 lg 1 ja § 161). TLS § 109 lg 1 ettenähtud hüvitise sätestamine leppetrahvina tähendaks, et töötajal ei oleks vaja üksikasjalikult koguda tõendeid kahju tekkimise kohta ning näiteks tõendada, et ta suuda leida uut töökohta, vaid piisaks üksnes vastavate asjaolude esitamisest. Samuti ka leppetrahvi puhul võib kohus seda vähendada (VÕS § 162 lg 1) diskretsiooniotsuse alusel, kaaludes võlgniku ja võlausaldaja huve.²⁵⁰

Autori arvates, sellised TLS regulatsiooni muutused võiksid muuta piisavalt efektiivseks aga töötaja õiguste kaitse töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise puhul.

²⁴⁹ Sellist lahendust kasutab Soome töölepingu seadus (peatükk 12, alapeatükk 2), Soome töölepingu seadus kasutab ka sõna „kompensatsioon“ seoses hüvitisega.

²⁵⁰ RK 3-2-1-66-05 p 16.

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö esimeseks eesmärgiks oli uurida töölepingu erakorralist ülesütlemist selleks, et aru saada, millal on tööandja töölepingu ülesütlemine seaduslik ning millal on ülesütlemine tühine. Magistritöö teiseks eesmärgiks oli uurida töötaja kahju hüvitamise nõude olemust töölepingu ülesütlemise tühisuse korral, selleks, et aru saada, kas see on efektiivne vahend töötaja õiguste kaitseks.

Magistritöö esimeses peatükis uuris autor töölepingu erakorralise ülesütlemise materiaalseid ja formaalseid aluseid kui ka töötaja nõudeid töölepingu ebaseaduslikul ülesütlemisel. TLS sätestab mõjuvad põhjused töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks paragrahvides 88, 89 ja 86. Tööandja töölepingu erakorraline ülesütlemine on seaduslik TLS § 88 lg 1 p-de 1 – 8 alusel siis, kui ülesütlemise aluseks olev põhjus on tõeliselt mõjuv ja kaalukas. Mõjuvateks põhjusteks töölepingu ülesütlemiseks ei ole lühiajaline või ühekordne tööülesannetega mittetoimetulek või ühekordne töökohustuste rikkumine ega ühekordne töökorralduslike reeglite vastu eksimine.

Samuti kui tööandja soovib öelda töölepingu üles TLS § 88 alusel, tuleb töötajat enamikul juhtudel enne töölepingu ülesütlemist hoiatada (TLS § 88 lg 3). Töövaidlusorganite praktika põhjal saab väita, et tööandjad eksivad enam just hoiatamiskohustuse vastu. Töötajale jäetakse hoiatus tegemata olukorras, kus näiteks töökohustuste rikkumine ei olnud eriliselt raske, andmata seejuures töötajale võimalust oma käitumist parandada. Seetõttu aga töölepingu erakorraline ülesütlemine võib olla tühine materiaalse aluse puudumise tõttu (TLS § 104 lg 1).

Tööandja peab enne töölepingu ülesütlemist TLS § 88 lg 1 p-de 1 ja 2 alusel pakkuma töötajale võimalusel teist tööd, millise kohustuse eesmärgiks on vältida töölepingu ülesütlemist ning säilitada töötaja sissetulek. Kui tööandja leiab, et tal oli õigus jätta see kohustus täitmata, siis tuleb tööandjal vaidluse korral tõendada, et tal ei olnud töötajale teist tööd pakkuda või teise töö pakkumine oleks põhjutanud talle ebaproportsionaalselt suuri kulusid või ei ole see asjaolusid arvestades mõistlik.

Kui tööandja soovib öelda töölepingu üles katseajal (TLS § 86), siis peab tööandja olema võimeline asjakohaselt põhjendada, miks konkreetne töötaja ei sobi kokkulepitud tingimustel tööd tegema. Töölepingu ülesütlemine katseajal põhjustel, mis kuidagi ei ole seotud töötaja tööga hakkamasaamist, tähendab omakorda, et ülesütlemine on tühine (TLS § 104 lg 1).

Töölepingu ülesütlemise puhul majanduslikel põhjustel koondamise tõttu (TLS § 89), peab tööandja vaidluse korral tõendama ning veenvalt põhistama, et ettevõttes oli tegelikkuses ka koondamise vajadus, näiteks, et ettevõtte majandustulemused on halvenenud või oli reaalne vajadus töö ümberkorraldamiseks. Vajadust töö ümberkorraldamiseks aga ei näita olukord, kus ümberkorraldamisega hakatakse tegelema alles pärast töötaja koondamist või kui vahetult enne koondamist palgatakse töötajaid hoopis juurde. Kui tööandja ütleb töölepingu üles TLS § 89 alusel olukorras, kus selleks puudub reaalne majanduslik vajadus, samuti kui rikutakse lisaks teise töö pakkumise kohustust (TLS § 89 lg 3), siis on töölepingu ülesütlemine TLS § 89 alusel tühine (TLS § 104 lg 1).

Töölepingu ülesütlemise formaalsed alused alusel on sätestatud TLS §§-des 95 ja 97. Töölepingu tohib üles öelda kirjaliku taasesitamist võimaldavas vormis ülesütlemisavaldusega (TLS § 95) ning samuti peab tööandja järgima ülesütlemise etteteatamistähtaegu (TLS § 97).

Seega selleks, et tööandja ülesütlemine oleks õiguspärane ja kehtiv, peavad olema täidetud ülesütlemise materiaalsed kui ka formaalsed alused ehk peab olemas olema ülesütlemist õigustav mõjuv põhjus, mis on seotud kas töötaja isikuga või tema tööga hakkamasaamisega või ettevõtte majandusliku olukorraga ning samuti peab tööandja korrektselt vormistama ülesütlemisavalduse, mida tuleb teha vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, mitte tingimuslikult, kus tuleb esitada ka ülesütlemise põhjendused ning üldjuhul tuleb tööandjal järgida ka ülesütlemise etteteatamistähtaegu. Nendele nõuetele mittevastav ülesütlemine on tühine (TLS § 104 lg 1).

Olukorras, kui töötaja leiab, et tööandja ütles tema töölepingu ebaseaduslikult üles, peab töötaja pöörduma töövaidlusorgani poole 30 päeva jooksul ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks (TLS § 105 lg 1). Samuti, kui tööandja ütles töölepingu kehtivalt üles ja ülesütlemine ei ole tühine TLS § 104 mõttes, kuid see on ebaõiglane ja seetõttu vastuolus hea usu põhimõttega, saab töötaja esitada töövaidlusorganile avalduse 30 päeva jooksul ülesütlemise vaidlustamiseks vastuolu tõttu hea usu põhimõttega.

Vastavalt TLS § 107 lg-le 1 ja 2 saab töötaja nõuda töövaidlusorganilt ebaseaduslikult üles öeldud töölepingu lõpetamist ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral (TLS § 97 lg 2). Kui tööleping on lõpetatud TLS § 107 lg 2 alusel, siis ajavahemik kuni töölepingu lõppemiseni ei ole töötatud aeg (TLS § 43) ning seda ei arvestata põhipuhkuse andmise õiguse aluseks oleva aja hulka (TLS § 68 lg 2).

Kui töötaja ega tööandja ei esita töövaidlusorganile taotlust TLS § 107 lg 2 alusel, siis töösuhe jätkub. Sellisel juhul on töötajal õigus nõuda tööandjalt kahju hüvitamist TLS § 108 alusel, eelkõige saamata jäänud tulu. Autor leiab, et sellel sättel puudub suur praktiline tähtsus, sest praktikas juhtub üksnes väga harva, et kumbki töölepingu pooltest pole taotlenud töölepingu lõpetamist TLS § 107 lg 2 alusel.

Töötaja ainuvõimalikuks õiguskaitsevahendiks olukorras, kus tööandja saab lõppkokkuvõttes seaduslikult lõpetada eelnevalt ebaseaduslikult ülesõeldud töölepingu, on hüvitise nõue TLS § 109 lg 1 alusel. Riigikohus on leidnud, et TLS § 109 lg 1 hüvitise nõue on lepingu rikkumisest tulenev kahju hüvitamise nõue, millele kohalduvad VÕS ptk 7 sätted.

Magistritöö teises peatükis uuris autor kahju hüvitamise reegleid TLS § 109 lg 1 hüvitise kontekstis.

Kahju hüvitamise nõue on üks võlausaldaja põhinõudeid juhaks, kui võlgnik rikub oma kohustust. VÕS § 115 lg 1 alusel saab kahju hüvitamise nõude esitada igast olemasolevast võlasuhtest, mitte ainult lepingu rikkumise puhul. VÕS § 115 lg 1 on kahju hüvitamise nõude aluseks, kuid eelpool nimetatud säte ei täpsusta nõude ulatust.

TLS § 109 lg 1 hüvitise nõue tekib vahetult seaduse alusel, kui töövaidlusorgan lõpetab töösuhe TLS § 107 lg 2 alusel. Samuti leiab autor, et TLS § 109 lg 1 ei ole tingimuslik regulatsioon vastupidiselt Riigikohtu seisukohale, mille kohaselt on TLS § 109 lg 1 hüvitise maksmise kohustus on TLS § 107 lg 2 kohaldamise eelduseks.

Kahju hüvitamise eesmärgi sätestab VÕS § 127 lg 1. Seega töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise puhul peab olema kahju hüvitamise eesmärgiks töötaja asetamine varaliselt sellisesse olukorda, milles ta oleks olnud, kui tööandja ei oleks töölepingu üles öelnud vastuolus seadusega. Seetõttu tähtajatu töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise puhul saaks hüvitatava kahju ulatus olla, vähemalt teoreetiliselt, üsna pika ajalise perioodi eest. Töötajal on õigustatud ootus, et töösuhe kestab pikaajaliselt ega lõpe ootamatult ehk tähtajatu töölepingu ebaseaduslikul ülesütlemisel peab olema kahju hüvitamise eesmärgiks ka tulevikus tekkiva kahju hüvitamine (mis saab olla ka mõõdetav aastates).

VÕS § 127 lg 2 alusel piiratakse kahju hüvitamise ulatust rikutud kohustuse eesmärgi hinnates. Olukorras, kus tööandja rikub seaduse nõudeid töölepingu ülesütlemisel, võtab ta endale kanda riski, mis on seotud töötaja sissetuleku kaotusega ja seetõttu tuleb tal töötajal tekkinud kahju

hüvitada. Vastavalt Riigikohtu seisukohale tuleb töötajale hüvitada TLS § 109 lg 1 hüvitise koosseisus töötajale tekkinud varaline kahju (saamata jäänud tulu ja tulevikus tekkiv saamata jääv tulu, VÕS § 128 lg 4) ning ka mittevaraline kahju (VÕS § 134 lg 1).

VÕS § 127 lg 3 alusel piiratakse kahju hüvitamise ulatust kahju ettenähtavuse reegli abil. Juba töölepingu sõlmimisel peaks tööandjale olema mõistlikult ettenähtav, et töölepingu ebaseaduslikust ülesütlemisest võib töötajale tekkida nii saamata jäänud tulu ehk kaotatud sissetulek, tulevikus saamata jääv tulu ehk tulu saamise võimaluse kaotus (VÕS § 128 lg 4) kui ka mingil määral mittevaraline kahju ehk hingelised läbielamised (VÕS 128 lg 5). Kuna VÕS § 127 lg 3 puhul on tegemist kostja vastuväitega (mitte kahju hüvitamise eeldusega), mille aluseks olevad faktilised asjaolud peab kostja ehk tööandja menetluses välja tooma ja tõendama, siis peaks ka tööandja menetluses tuginema sellele, et sellises suuruses kahju tekkimine (nt töötajal 12 kuu saamata jäänud töötasu või kuni uue töökoha leidmiseni saamata jäänud tasu) ei olnud tööandjale töölepingu sõlmimisel mõistlikult ettenähtav ning seeläbi põhistama väiksemas määras hüvitise välja mõistmine. Kui lähtuda sellest, et ikkagi TLS § 109 lg 1 hüvitise nõue tekitab seaduse alusel, mitte lepingu rikkumisest, siis ei VÕS § 127 lg 3 ei saagi kohaldada. Siin annab sarnase tulemuse ka VÕS § 127 lg 2.

Töövaidlusorganid oma praktikas piirduvad tavaliselt üldise viitamisega VÕS §-le 127 ega analüüsi eraldi VÕS § 127 lg -te 2 ja 3 kohaldatavust, kuigi ilmselgelt nende sätete kohaldamine mõjutaks töötaja kasuks väljamõistetava hüvitise suurust.

VÕS § 127 lg 4 alusel peab tekkinud kahju hüvitama üksnes juhul, kui kahju ja selle tekitanud asjaolu on omavahel põhjuslikus seoses. Seega, kui tööandja ei oleks töölepingut õigusvastaselt üles öelnud, siis ei oleks töötajale ka kahju tekkinud, see tähendab, et põhjuslik seos tööandja teo (ülesütlemine) ning tagajärje (töötajale tekkinud kahju ehk sissetuleku kaotus) vahel on olemas (VÕS § 127 lg 4).

VÕS § 127 lg 5 alusel tuleb kahjuhüvitisest maha arvata igasugune kasu, mis on omakorda põhjuslikus seoses rikkumisega, väljaarvatud, kui see oleks vastuolus kahju hüvitamise eesmärgiga. Peamiseks kasu liigiks, mida töötaja võib saada ja mis on omakorda põhjuslikus seoses kahju tekitamisega ehk töölepingu ebaseadusliku ülesütlemisega, on Töötukassa makstav töötuskindlustushüvitis (TKindLS § 6 lg 1). Praktikas arvestab töövaidlusorgan töötajale makstud töötuskindlustushüvitisega viisil, et töötajale mõistetakse TLS § 109 lg 1 alusel hüvitist välja vastavalt väiksemas summas. VÕS § 127 lg 5 alusel tehtavad maha

arvamised piiravad oluliselt töötajale väljamõistetava hüvitise suurust ehk töötaja kasuks mõistetakse välja üksnes reegelmääras hüvitist (kolme kuu keskmise töötasu ulatuses) seetõttu, et töötukassa poolt makstud töötuskindlustushüvitis või ka töötaja enda poolt teenitud sissetulek on katnud töötajal pärast töölepingu lõppemist tekkinud saamata jäänud tulu. Seetõttu leiab autor, et esiteks võiks kaaluda lähenemist, kus töötuskindlustushüvitise suurust arvestatakse küll TLS § 109 lg 1 hüvitise määramisel, kuid siis tekib Töötukassal näiteks õigus vastavas osas (või vähemalt mingis osas) nõuda makstud töötuskindlustushüvitis tagasi tööandjalt. Samuti saaks kasutada lähenemist, kus kasu mahaarvamine kahjuhüvitisest täies ulatuses (vastavalt saadud töötuskindlustushüvitisele või ka teenitud tulule) oleks vastuolus töötajale kahju hüvitamise eesmärgiga (VÕS § 127 lg 1).

VÕS § 127 lg 6 sätestab kohtu diskretsiooniõiguse olukorras, kus kahju tekitamine on kindlaks tehtud, kuid on seejuures võimatu täpselt määrata tekkinud kahju suurust. TLS § 109 lg 1 teine lause sätestab töövaidlusorgani õiguse muuta hüvitise suurust, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve. Töövaidlusorganite analüüsitud praktika alusel saab teha järgimised järeldused. Töövaidlusorganite praktika on palju ühtlasem hüvitiste suuruse vähendamisel, kus peamiseks arvestatavaks asjaoluks on töötaja enda osa (ehk töökohustuste rikkumine) töölepingu ülesütlemises (VÕS § 139 lg 1). Samuti arvestatakse ka tööandja poolt seadusest tulenevate ülesütlemise reeglite mittejärgimist (TLS § 88 lg 3, § 97 lg-d 1 ja 2). TLS § 109 lg 1 alusel vähendatud hüvitiste suurused on ka enam-vähem sarnased (so ühe – kahe keskmise töötasu suuruses). Samas hüvitise suurendamise osas on töövaidlusorganite praktika üsnagi erinev. TLS § 109 lg 1 alusel väljamõistetud hüvitiste suurused võivad olla alates nelja kuu keskmise töötasu suurusest kuni kaheteistkümne kuu keskmise töötasu suuruseni. Pigem nähakse, et ei ole vajadust ega põhjust suurendada TLS § 109 lg 1 alusel hüvitise suurust ning et töötajale ebaseadusliku ülesütlemisega tekitatud kahju katab ka kolme kuu keskmise töötasu suuruses hüvitis, Samas peab arvestama, et töövaidlus võib kesta kuni kaks aastat (ehk menetlus TVK-s, maakohtus ja ringkonnakohtus). Samas lisaks ei loeta kuigi arvestatavaks asjaoluks, et töötajal on olnud raskused uue töökoha leidmisega; samuti ei arvestata töötaja vanusega, kus lähenev pensioniiga ei anna just palju lootust leida samaväärset töökohta ning seeläbi säilitada elukvaliteedi taset. Töövaidlusorganid kohaldavad pigem jäigalt VÕS § 139 lg-te 1 ja 2 regulatsiooni, tõlgendades seda viisil, kus töötajal on väga ulatuslik kohustus otsida endale uus töökoht selleks, et tekkivat kahju vähendada. Samuti pigem ei loeta võimalikuks mõista töötaja kasuks välja saamata jäänud tuluna hüvitis alates töölepingu ebaseaduslikust ülesütlemisest kuni TLS § 107 lg 2 alusel töölepingu lõpetamise otsuse

jõustumiseni. Lisaks loetakse, et ka kolme kuu keskmise töötasu suurune hüvitis korvab töötajale tekkinud mittevaralise kahju ebaseadusliku ülesütlemise puhul.

VÕS §-d 139 ja 140 samuti piiravad kahju hüvitamise ulatuse. VÕS § 139 lg 1 alusel saab arvestada kahjustatud isiku enda osa kahju tekkimisel ning VÕS § 139 lg 2 alusel on kahjustatud isikul kohustus juba tekkinud kahju vähendada. VÕS § 140 alusel kahju ulatuse piiramisel saab aga arvestada kõiki asjaolusid, eelkõige vastutuse iseloomu, isikutevahelisi suhteid ja nende majanduslikku olukorda, sealhulgas kindlustuse olemasolu. Nende sätete kohaldamisel töövaidluses võib ulatuslikult piirata TLS § 109 lg 1 alusel väljamõistetava hüvitise suurust (mh tulevikus saamata jääva tulu väljamõistmist), seetõttu autor leiab, et töövaidluses võiks neid sätteid kohaldada tööandja põhistatud taotlusel ning ikkagi lähtudes mõistlikkuse kriteeriumist.

Magistritöö peamiseks järelduseks on, et töötaja jaoks on võrdlemisi lihtne saada TLS § 109 lg 1 alusel hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses, millega seejuures loetakse kaetuks tekkinud nii varaline kui ka mittevaraline kahju. Kui töötaja nõuab tööandjalt hüvitist suuremas ulatuses, näiteks nelja või kuue kuu keskmise töötasu ulatuses, siis enamikul juhtudel ollakse praktikas seisukohal, et töötaja toodud asjaolud ning põhjendused ei õigusta suuremas ulatuses hüvitise väljamõistmist. Enamikul juhtudel tingib seda just kahju hüvitamise reeglite kohaldumine. Seetõttu, arvestades hetkel kehtiva TLS sõnastust ning lisades siia Riigikohtu TLS § 109 lg 1 tõlgenduse on autor seisukohal, et töötaja õigused töölepingu ebaseaduslikul ülesütlemisel saaksid olla efektiivsemalt kaitstud.

Seega selleks, et kaitsta efektiivsemalt töötaja õigusi töölepingu ülesütlemisel, oleks mõeldav muuta TLS regulatsiooni. Autor leiab näiteks, et TLS § 107 lg 2 regulatsioon tuleb muuta ning sätestada, et ainult töötajal on õigus TLS § 107 lg 2 alusel taotleda töölepingu lõpetamist, mitte aga tööandjal.

Samuti autor leiab, et TLS § 109 lg 1 hüvitis tuleb sätestada seaduses leppetrahvina, kus kolme kuu keskmise töötasu suuruses hüvitis on miinimum ning näiteks maksimaalne hüvitis võiks olla ulatuses kuni 24. kuud.

Voidness of an Employment Contract and an Employee's Claim for Damages

Summary

The Constitution of the Republic of Estonia § 29 section 1 stipulates that Estonian citizens have the right to freely choose their area of activity, occupation and employment. Conditions and procedures for the exercise of this right may be provided by a law. The Constitution of the Republic of Estonia § 29 section 1 also protects already existing work relationships.

The European Social Charter (Revised) article 1 stipulates the right to work, where article 24 stipulates the right to protection in cases of termination of employment. According to the article 24 section (a) all of workers have the right not to have their employment terminated without valid reasons for such termination connected with their capacity or conduct or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service; according to section (b) the workers whose employment is terminated without a valid reason have the right to adequate compensation or other appropriate relief.

International Labour Organization Termination of Employment Convention (C158) article 4 also provides that the employment of a worker shall not be terminated unless there is a valid reason for such termination connected with the capacity or conduct of the worker or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service. Article 10 of the Convention C158 stipulates that an impartial body, such as a court, labour tribunal, arbitration committee or arbitrator, shall be empowered to order payment of adequate compensation or such other relief as be deemed appropriate in case they find that termination is unjustified.

These norms are meant to protect workers right to work in general, as well as the European Social Charter (Revised) article 24 and the Termination of Employment Convention (C158) article 4 are aimed to protect workers in case of unjustified termination of employment.

Estonia Employment Contracts Act § 87 also stipulates that an employment contract may be cancelled extraordinarily only with good reason as prescribed in this Act, by adhering to the terms for advance notice prescribed in this Act. By the virtue of Employment Contracts Act § 88 section 1 an employer may extraordinarily cancel an employment contract only with good reason arising from the employee, the § 89 section 1 of the Employment Contracts Act

stipulates that an employer may extraordinarily cancel an employment contract if the continuance of the employment relationship on the agreed conditions becomes impossible due to a decrease in the work volume or reorganisation of work or other cessation of work (lay-off). Under the Employment Contracts Act § 86 it is also possible for an employer to cancel an employment contract during a probationary period. As prescribed in § 95 section 1 of the Employment Contracts Act an employment contract may be cancelled by a declaration of cancellation made in a format which can be reproduced in writing. Declaration of cancellation made in breach of the formal requirement or a contingent declaration of cancellation is void.

Under § 104 section 1 of the Employment Contracts Act a cancellation of an employment contract without a legal basis or in conflict with the law is void. If an employee finds that his or her employment contract was cancelled without a legal basis or in conflict with the law he or she must appeal against the termination of the employment contract with the court or with a labour dispute committee within 30 calendar days as of the receipt of the declaration of cancellation.

Employment Contracts Act § 107 section 1 stipulates that if a court or labour dispute committee establishes that cancellation of an employment contract is void due to the absence of a legal basis or the non-conformity with the law or nullified due to a conflict with the principle of good faith, it shall be deemed that the contract has not expired by cancellation. Under § 107 section 2 the court or labour dispute committee shall, at the request of the employer or the employee, terminate the employment contract as of the time when it would have expired in the case of validity of the cancellation. The Employment Contracts Act § 107 section 2 means that an employer can end the employment contract even if he or she has terminated the employment contract before in conflict with the law.

Under § 109 section 1 of the Employment Contracts Act if the court or labour dispute committee terminates an employment contract in the case specified in subsection 107(2) of this Act, an employer shall pay an employee compensation in the amount of three months' average wages of the employee. The court or labour dispute committee may change the amount of the compensation, considering the circumstances of the cancellation of the employment contract and the interests of both parties. The Supreme Court of Estonia in the judgement no 3-2-1-79-13 has decided that an employee's claim under the § 109 section 1 of the Employment Contracts Act is a claim for damages and therefore all the rules regarding damages shall apply accordingly to the Employment Contracts Act § 1 section 3.

So according to the above the main legal issue to be solved here in this Master's thesis is the question if the damages approach to the employee's claim for compensation under the § 109 section 1 of the Employment Contracts Act is the right one?

The main objectives of this Master's thesis are to study an extraordinary cancellation of an employment contract and to determine when the termination of an employment contract is lawful and when the termination is void under the law, also the objective of this Master's thesis is to study a claim for damages to determine if it is an efficient way to protect employee's rights in the event of the termination of the employment.

To solve the main legal issue of this Master's thesis and to achieve the objectives the author analyzes the relevant applicable law and also the commentary on the relevant applicable law, the author also uses in the research the Principles of European Contract Law, the relevant judgements of the Supreme Court of Estonia and the relevant recent judgements of the Employment Tribunal and the courts of the first and the second instance of Estonia.

The main research method of this Master's thesis is the comparative analytical method.

The present Master's thesis is divided into two parts, the first part is dedicated to the extraordinary cancellation of employment contract, the second part is dedicated to the employee's claim for damages under the § 109 section 1 of the Employment Contracts Act and also in the second part the author presents the main conclusions and makes suggestions on the amendments to the Employment Contracts Act.

The main conclusions of the present Master's thesis are the following.

It is lawful in case the employer terminates the employment contract under the § 88 section 1 subsections 1 – 8 of the Employment Contracts Act if the reason for termination is really weighty and not hypothetical. The reason for termination of the employment contract is not serious enough if an employee could not cope with his or her tasks once, or broke only once the rules or breached his or her duties. The employer must give a warning to the employee before terminating the employment contract under § 88 section 1 in most of the cases. It can be said that in most cases employers neglect to give employees a warning before terminating the employment contract in case the breach of employee's duties was not severe, but for this reason the termination of the employment contract can be void.

The employer shall offer other work to the employee, where possible, before terminating the employment contract on the basis specified in the § 88 subsections (1) and (2) of the Employment Contracts Act. If the employer do not comply with the duty to offer another work if possible, then the employer should be able to prove that he or her had the right to do so.

Under the § 86 on the Employment Contracts Act the employer can terminate the employment contract during the probationary period, but if the employer terminates the employment contract during that period on the grounds that are not related to the employee performance of his or her duties, then the termination should be void.

Under the § 89 section 1 of the Employment Contracts Act an employer may terminate an employment contract if the continuance of the employment relationship on the agreed conditions becomes impossible due to a decrease in the work volume or reorganisation of work or other cessation of work (lay-off). In that case the employer should be able to prove and to reason that there was a real and actual need to lay-off.

Under the § 95 section 1 an employment contract may be cancelled by a declaration of cancellation made in a format which can be reproduced in writing. Declaration of cancellation made in breach of the formal requirement or a contingent declaration of cancellation is void. Also the employer must fulfil the requirements on the advance notice provisions under the § 97 section 2 of the Employment Contracts Act.

Under the § 105 section 1 if an employee finds that the termination of the employment contract is not lawful an action with the court or an application with a labour dispute committee for establishment of voidness of cancellation shall be filed within 30 calendar days as of the receipt of the declaration of cancellation.

Under the § 107 section 1 if a court or labour dispute committee establishes that cancellation of an employment contract is void due to the absence of a legal basis or the non-conformity with the law or nullified due to a conflict with the principle of good faith, it shall be deemed that the contract has not expired by cancellation. Under the § 107 section 2 the court or labour dispute committee shall, at the request of the employer or the employee, terminate the employment contract as of the time when it would have expired in the case of validity of the cancellation.

In case either party of the employment contract do not request to terminate the employment contract under the § 107 section 2 of the Employment Contracts Act then the employment

contract continues. In that case the employee can claim for damages under § 108 of the Employment Contracts Act, in particular wages not received. Author finds that this paragraph is not very practical since it is rare then neither party requests to terminate the employment contract under the § 107 section 2 of the Employment Contracts Act.

Under the § 115 section 1 of Law of Obligations Act the aggrieved party can claim for damages. Employment Contracts Act § 109 section 1 gives an employee the right to claim compensation for unlawful termination of the employment contract. The right to claim damages is the basic right of the aggrieved party in the contract law.

Under the § 127 section 1 the purpose of compensation for damage is to place the aggrieved person in a situation as near as possible to that in which the person would have been if the circumstances which are the basis for the compensation obligation had not occurred. According to that in case of unlawful termination of an employment contract the compensation received by employee must put the employee as nearly as possible into the position in which he or she would have been if the employment contract had not been terminated. That means that an employee shall receive such compensation under § 109 section 1 which also includes a future loss of earnings because the employee expects the employment relationship to last for a long period of time.

Under the § 127 section 2 of the Law of Obligations Act damages shall not be compensated for to the extent that prevention of damage was not the purpose of the obligation or provision due to the non-performance of which the compensation obligation arose. Under the § 127 section 3 of the Law of Obligations Act a non-conforming party shall only compensate for such damages which the party foresaw or should have foreseen as a possible consequence of non-performance at the time of entering into the contract. Under the § 127 section 4 of the Law of Obligations Act the damages shall be compensated for only if there is causation.

According to the judgement of the Supreme Court of Estonia no 3-2-1-79-13 and according to the Law of Obligations Act § 127 sections 2, 3, 4 the employee shall get compensation for loss of earnings, future loss of earnings and also get compensation for non-pecuniary loss.

The case law study have shown that courts do not analyze individually the Law of Obligations Act § 127 sections 2, 3, 4.

Under the § 127 section 5 of the Law of Obligations Act any gain received by the injured party as a result of the damage caused, particularly the costs avoided by the injured party, shall be deducted from the compensation for the damage unless deduction is contrary to the purpose of the compensation.

According to the judgement of the Supreme Court of Estonia no 3-2-1-79-13 unemployment benefits shall be deducted from (or taken into account) the compensation paid to the employee under the § 109 section 1 of the Employment Contracts Act. The deductions from employee's compensation under the § 127 section 5 of the Law of Obligations Act can reduce by a lot the sum of the compensation. That means that an employee may only receive a basic compensation in the amount of three months' average wages of the employee but not more, because the unemployment benefits has already covered the loss. The author suggests that the courts should make deductions from the compensation paid to the employee under the § 109 section 1 of the Employment Contracts Act in much smaller amounts due to the injustice of the unlawful termination of the employment contract.

Under the § 127 section 6 of the Law of Obligations Act the courts have the right to decide the amount of the damages payable in case it is impossible to determine the exact amount of the damages. Under the § 109 section 1 sentence two of the Employment Contracts Act the courts also have the right to determine the amount of the compensation to be paid to the employee in case the courts decide to change the amount of the compensation, considering the circumstances of the cancellation of the employment contract and the interests of both parties. The case law study has shown that if the courts reduce the amount of the regular compensation (three months' average wages of the employee) the case law is mostly similar. The courts take into account the employee's contribution to the termination of the employment contract (employee's breach of duties) and also the courts take into account the employer's non-compliance with the law on the termination of the employment contract (such as not giving a warning or advance notice to the employee). The amounts of reduced compensation are also similar (varying from amount of one to two months' average wages of the employee). Also the case law study has shown that the case law is very much different in case the courts decide to increase the amount of compensation under the § 109 section 1 sentence two of the Employment Contracts Act. Compensation amount may vary from four to twelve months' average wages of the employee. According to the case law the employee will receive most probably compensation in the amount of three months' average wages of the employee. It is believed that this amount of the

compensation (three months' average wages) covers for all the loss suffered by the employee in the event of unlawful termination of the employment contract. The case law do not recognise as a considerable fact that employee might have difficulties in finding new job, also the employee's age is not taken into account. Also the employee has a duty to reduce damages under the § 139 sections 1 ja 2 of the Law of Obligations Act. These circumstances do not allow in most cases for the employee to get the increased amount of the compensation under § 109 section 1 sentence two of the Employment Contracts Act. The case law do not find it possible to order damages for loss of future earning.

Under the § 139 sections 1 and 2 and the § 140 section 1 of the Law of Obligations Act the employee has also a duty reduce damages. These provisions of law can reduce by a lot the amount of the compensation payable to the employee so the courts should apply these provisions reasonably.

So in conclusion the author is of the opinion that the damages approach to the employee's compensation claim under the § 109 section 1 of the Employment Contracts Act is not the best solution for the employee. It is evident that it is simple enough for the employee to get compensation in the amount of three months' average wages of the employee, but it is almost impossible to get compensation increased.

The author also suggests that some amendments to the Employment Contracts Act shall be made. The first suggestion is to amend the § 107 section 2 of the Employment Contracts Act. The author proposes that the right to request termination of the employment contract should be given only to the employee as an aggrieved party. The second suggestion is to amend the § 109 section 1 of the Employment Contracts Act. The author finds that the § 109 should be stipulated as a contractual penalty arising directly from the Employment Contracts Act not as a claim for damages. The amount of such contractual penalty may be set from three months' to the maximum of twelve months' average wages of the employee.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Eesti Vabariigi Põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. 2021, § 29 komm 2.
https://pohiseadus.ee/sisu/3500/paragrahv_29
2. T. Treier, E. Käärats, S. Suder (koostajad). Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Sotsiaalministeerium, 2008. a, lk 66, 67.
https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf
3. E. Käärats, T. Treier, S. Suder, M. Pihl, M. Proos (koostajad). Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura, 2013, lk 147.
4. P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi, K. Sein (koostajad). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2016
5. ILO, C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C158
6. Principles of European Contract Law. <https://www.trans-lex.org/400200>

KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA

Riigikohtu lahendid

RK 3-2-1-18-00

RK 3-2-1-81-02

RK 3-2-1-46-03

RK 3-2-1-137-05

RK 3-2-1-66-05

RK 3-2-1-53-06

RK 3-2-1-2-06

RK 3-2-1-103-06

RK 3-2-1-97-07

RK 3-2-1-102-07

RK 3-2-1-2-08

RK 3-2-1-37-09

RK 3-2-1-174-10

RK 3-2-1-124-11

RK 3-3-1-85-11

RK 3-2-1-170-11

RK 3-2-1-7-11

RK 3-2-1-117-11

RK 3-2-1-152-11

RK 3-2-1-11-11

RK 3-2-1-106-11

RK 3-2-1-124-11

RK 3-2-1-173-12

RK 3-2-1-5-12

RK 3-2-1-82-12
RK 3-2-1-178-13
RK 3-2-1-79-13 koos eriarvamusega
RK 3-2-1-197-13
RK 3-2-1-18-13
RK 3-2-1-21-13
RK 3-2-1-172-14
RK 3-2-1-52-14
RK 3-2-1-21-14
RK 3-2-1-36-15
RK 3-2-1-80-15
RK 3-2-1-65-15
RK 3-2-1-46-15 koos eriarvamusega
RK 3-2-1-187-15
RK 3-2-1-70-16
RK 2-17-6057/45
RK 2-15-16682
RK 2-16-9199
RK 2-17-15364/59
RK 2-16-708/54

Ringkonnakohtute lahendid

Tallinna Ringkonnakohtu 17.01.2020 otsus nr 2-17-6990
Tallinna Ringkonnakohtu 31.05.2019 otsus nr 2-17-3310
Tallinna Ringkonnakohtu 02.10.2019 otsus nr 2-17-11571
Tallinna Ringkonnakohtu 06.03.2019 otsus nr 2-17-17389
Tallinna Ringkonnakohtu 20.06.2019 otsus nr 2-18-5087

Tallinna Ringkonnakohtu 12.06.2019 otsus nr 2-18-5155
Tallinna Ringkonnakohtu 11.09.2019 otsus nr 2-18-16325
Tallinna Ringkonnakohtu 30.09.2020 otsus nr 2-19-607
Tartu Ringkonnakohtu 26.06.2018 otsus nr 2-16-9052
Tartu Ringkonnakohtu 11.07.2019 otsus nr 2-18-537
Tartu Ringkonnakohtu 30.01.2020 otsus nr 2-18-6718
Tartu Ringkonnakohtu 07.09.2020 otsus nr 2-19-9469
Tartu Ringkonnakohtu 26.03.2020 otsus nr 2-19-12541
Tartu Ringkonnakohtu 25.09.2020 otsus nr 2-19-9867

Maakohtute lahendid

Harju Maakohtu 07.05.2019 otsus nr 2-18-3703
Harju Maakohtu 01.04.2020 otsus nr 2-19-6219
Tartu Maakohtu 16.10.2020 otsus nr 2-19-12371
Pärnu Maakohtu 02.09.2019 otsus nr 2-19-4562
Viru Maakohtu 12.06.2018 otsus nr 2-18-3281
Viru Maakohtu 09.11.2020 otsus nr 2-20-8147
Viru Maakohtu 22.12.2020 otsus nr 2-20-2167
Viru Maakohtu 28.01.2021 otsus nr 2-20-10740
Viru Maakohtu 26.10.2020 otsus nr 2-20-9015
Viru Maakohtu 23.03.2020 otsus nr 2-20-391

Töövaidluskomisjoni otsused

Töövaidluskomisjoni 15.04.2010 otsus nr 4-1/263/19
Töövaidluskomisjoni 08.10.2020 otsus nr 4-1/1962/20
Töövaidluskomisjoni 02.07.2019 otsus nr 4-1/1332/19
Töövaidluskomisjoni 05.11.2020 otsus nr 4-1/1992/20

Töövaidluskomisjoni 19.08.2020 otsus nr 4-1/825/20

Töövaidluskomisjoni 27.08.2020 otsus nr 4-1/1197/20

Töövaidluskomisjoni 12.10.2020 otsus nr 4-1/2340/20

Töövaidluskomisjoni otsus nr 4-1/261/20

Vabariigi Valitsuse määrused

Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määrus nr 91 „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord“

Vabariigi Valitsuse 21.09.2017 määrus nr 141 „Töötuskindlustusmakse määrad aastatel 2018–2021“